

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области»**

УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель  
МОУ «СОШ № 2 г. Ершова  
Саратовской области»  
Тихова Ю.А.  
Приказ № 229 от 16.06.2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о новой системе оплаты труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области»**

**I. Общие положения.**

Настоящая Методика разработана в соответствии с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Саратовской области и о внесении изменений в Закон Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области", с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Указов Президента Российской Федерации от 2012 года, распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р;

Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений» (с изменениями на 19 ноября 2020 года)

Закон Саратовской области от 21.09.2011 г. О внесении изменений в Закон Саратовской области «Об утверждении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений по реализации ООП

Постановлением Правительства области от 30 декабря 2009 года №692-П «О Порядке постановления и расходования из областного бюджета субвенции бюджетам муниципальных районов и городских округов области на реализацию основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия. Технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды»;

Постановлением Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 г. N 494-П "Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области";

Постановлением Правительства Саратовской области от 03 апреля 2014 года № 199-П О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 года № 494-П;

Постановление Правительства РФ № 448 от 04.04.2020 г. « О внесении изменений в программу развития образования»;

Постановлением администрации Ершовского муниципального района Саратовской области № 1651 от 27.11.2012 г. « Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования ЕМР» (с изменениями от 01.08.2014г.)

Постановлением Главы администрации Ершовского района Саратовской области от 14 июля 2008г. № 637 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Ершовского муниципального района» ,

Постановлением администрации Ершовского муниципального района Саратовской области от 28.02.2018г. № 167 О внесении изменений и дополнений в приложение к постановлению № 1651 от 27.11.2012 г.

Постановлением ЕМР № 03 от 14.01.2019г. « О внесении изменений в Постановление ЕМР от 29.12.2017г. « О мерах по повышению оплаты труда отдельным категориям работников муниципальных учреждений Ершовского района»

Постановлением ЕМР № 934 от 21.10.2019г. « О повышении заработной платы работников государственных учреждений области»;

протоколом педагогического совета № 17 от 15.06.2021г. и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права и применяется при определении заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения « Средняя общеобразовательная школа № г. Ершова Саратовской области им.Героя Советского Союза Зуева М. А.», реализующая образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе по адаптированным основным общеобразовательным программам. в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования. Для целей настоящей Методики используются понятия и определения: базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогических работников, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения. базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - педагогические работники), иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения; портфолио - набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности.

аудиторная занятость педагогических работников - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника; неаудиторная занятость педагогических работников - все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями.

## **II. Формирование и распределение фонда оплаты труда**

### **Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя Общеобразовательная школа №2 г.Ершова Саратовской области»**

1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до учреждения, исходя из:

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее - норматива финансирования);

(подпункт с учетом изменений, внесенных постановлением Правительства Саратовской области от 03.04.2014 N 197-П, см. предыдущую редакцию).

б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем для учреждения;

в) количества обучающихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса (часть дополнительно включена постановлением Правительства Саратовской области от 08.12.2008 N 478-П).

2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Д \times У, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

Π - поправочный коэффициент для данного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У - количество обучающихся в учреждении.

## **III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений**

3. Учредитель учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>цст</sub> - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

ц - размер доли отчислений в централизованный фонд.

4. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений определяется в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и составляет 0,5 процента от фонда оплаты труда учреждений (пункт в редакции, введенной постановлением Правительства Саратовской области от 18.03.2016 N 117-П, см. предыдущую редакцию).

4.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат руководителям учреждений по результатам труда определяются в локальном акте, принимаемом учредителем по согласованию с профсоюзным органом.

(часть признана утратившей силу постановлением Правительства Саратовской области от 29.08.2016 N 457-П).

4.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей учреждений осуществляется специальной комиссией, созданной по представлению учредителя.

#### **IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения**

5. Учреждение с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с [Бюджетным кодексом Российской Федерации](#) определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к окладам (ФОТ<sub>оу</sub>) (абзац с учетом изменений, внесенных постановлением Правительства Саратовской области от 07.12.2009 N 606-П, см. предыдущую редакцию);

- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

Норматив финансирования позволяет учесть особенности каждого учреждения в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

6. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - коэффициент стимулирующей части.

7. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента - 0,2.

8. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал учреждения (руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);

б) педагогические работники (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагогический работник, педагогический работник дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.)

и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТб ауп} + \text{ФОТб пп} + \text{ФОТб ипп} + \text{ФОТб увп} + \text{ФОТб оп}$ , где:

ФОТб ауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала:

ФОТб пп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТб ипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТб увп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб оп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

ФОТб ипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТб увп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб оп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

9. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год (абзац с учетом изменений, внесенных постановлением Правительства Саратовской области от 08.12.2008 N 478-П, см. предыдущую редакцию).

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$\text{ФОТб пп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}$ , где:

пп - доля ФОТ педагогических работников, в базовой части ФОТ.

10. В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты

стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии с Положением о Премии работников ( приложение № 3) и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

11. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

12. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

## **V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении**

13. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>);

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где:}$$

c - коэффициент размера специальной части ФОТ<sub>пп</sub>.

14. Коэффициент специальной части ФОТ<sub>пп</sub> устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

15. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении N 1.

16. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТ<sub>о</sub>), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ<sub>аз</sub>) и неаудиторной занятости (ФОТ<sub>нз</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}.$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ<sub>аз</sub>) и неаудиторной занятости (ФОТ<sub>нз</sub>) и порядок распределения ФОТ<sub>нз</sub> определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников, за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом - стоимость 1 ученико-часа.



Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, по определенной в настоящей методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников (ФОТаз).

17. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{ТП}} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{1111}, \text{ где}$$
$$\sum_{n=1}^n (a \times B)_n \times 52$$
$$n = 1 \quad n = 1$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников;

а - среднегодовое количество обучающихся в классах;

в - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

18. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

19. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные [Трудовым кодексом Российской Федерации](#), нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением N 1 к настоящей Методике;

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного-общественного управления и профсоюзным органом;

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

20. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего учреждения (К)

определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);
- дополнительная нагрузка педагогического работника, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) - до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - до 1,03;
- д) право, экономика, технология-до 1,02;
- д) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

20.1. Повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по основным общеобразовательным программам (И) составляет 1,2.

21. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника (А) составляет:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию; 1,10- для педагогических работников, имеющих первую категорию; 1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию

## **VI. Расчет окладов педагогических работников**

22. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{К} \times \text{И} + \text{Днз} + \text{П}, \text{ где:}$$



О - оклад педагогического работника;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса. В малокомплектном учреждении рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;

И - повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении N 2 к настоящей Методике);

П - увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 рублей.

Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

## **VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения**

23. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений включает:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение особо важных заданий (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут быть приурочены к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4

статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

24. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения, за исключением случая, предусмотренного частью восьмой пункта 23 настоящей Методики, являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

25. Размер стимулирующей надбавки педагогических работников, АУП и иных педагогических работников составляет 90 % от общей стимулирующей части ФОТ. Размер стимулирующей надбавки учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу составляет 10% от общей части ФОТ .

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, утвержденной приказом директора образовательного учреждения .Стимулирующие выплаты обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу осуществляется единовременно в течении или по итогам календарного года .

26. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ( Приложение № 4) по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективном договоре.

## **IX. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения**

27. Оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда по следующей формуле:

$O_p = O_{пер} \times K$ , где:

$O_p$  - оклад руководителя учреждения;

Опр - средний размер окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей учреждений:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

(абзац исключен постановлением Правительства Саратовской области от 07.12.2009 N 606-П, см. предыдущую редакцию).

Оклад руководителя для вновь созданных учреждений устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из планового (проектного) показателя среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда (в соответствии с частью второй пункта 33 настоящего раздела), но не более чем на 2 года, по следующей формуле:

$$\text{Овр} = \text{Опспр} \times \text{К}, \text{ где:}$$

Овр - оклад руководителя вновь созданного учреждения;

Опспр - плановый (проектный) показатель среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаемый приказом министерства образования области;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений (в соответствии с частью второй пункта 33 настоящей Методики).

28. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики (пункт с учетом изменений, внесенных постановлением Правительства Саратовской области от 07.12.2009 N 606-П, см. предыдущую редакцию).

29. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

30. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения.

К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие

работу по руководству учреждением.

31. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	<p>Численность обучающихся в учреждении, из них:</p> <p>дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;</p> <p>дети с ограниченными возможностями здоровья</p>	из расчета за каждого обучающегося	0,3 0,5 0,5
2.	Численность работников в учреждении	<p>из расчета за каждого работника;</p> <p>дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;</p> <p>дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;</p> <p>дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;</p> <p>дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива; от 5 до 10 процентов; от 10 до 20 процентов; свыше 20 процентов</p>	<p>1</p> <p>0,5 1</p> <p>1,5</p> <p>5</p> <p>10 15</p> <p>20</p>
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7.	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8.	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных	из расчета за каждую	10

	учебных мастерских		
9.	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
10.	Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
11.	Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10
12.	Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного) залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20
13.	Наличие собственной котельной	наличие	10
14.	Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3
15.	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10
16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей	из расчета за каждое структурное подразделение	10 20
17.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
18.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении	обеспечено	10
19.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10
20.	Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	за наличие до 4 групп, 4 и более группы	10 30
21.	Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения	из расчета за каждого обучающегося	0,5

Примечание: При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

32. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

<b>Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов</b>			
<b>I группа</b>	<b>II группа</b>	<b>III группа</b>	<b>IV группа</b>
свыше 350	до 350 включительно	до 250 включительно	до 150 включительно

33. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководящих работников для вновь открываемых учреждений устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

34. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

35. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем учреждения.

36. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

37. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

#### **Х. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

38. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала автономных, бюджетных и казенных учреждений устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников казенных и бюджетных учреждений образования области.";

приложение N 1 к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, дополнить частями следующего содержания:

"Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

Увеличение фонда оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений каждому общеобразовательному учреждению ( $W_{\text{фкр } i}$ ) определяется по формуле:

$$W_{\text{фкр } i} = W_{\text{кр}} \times P_{\text{к } i} \times H_{1 i} \times N_{\text{м}} \times K_{\text{с}}, \text{ где:}$$

$W_{\text{кр}}$  - 5000 рублей - размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (но не более размера



двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах);

$R_k i$  - районный коэффициент;

$N_{1 i}$  - прогнозируемая численность педагогических работников  $i$ -го общеобразовательного учреждения, получающих вознаграждение за классное руководство.

Показатель численности педагогических работников общеобразовательных учреждений, получающих ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, рассчитывается по результатам предварительного комплектования классов (классов-комплектов) на очередной учебный год с последующим уточнением численности педагогических работников общеобразовательных учреждений, получающих ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, на основании фактического комплектования классов (классов-комплектов) на 1 сентября текущего года;

$N_m$  - количество месяцев в году, в которые выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за классное руководство;

$K_c$  - коэффициент отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

(пункт в редакции, введенной постановлением Правительства Саратовской области от 10.08.2020 N 676-П, см. предыдущую редакцию).

39. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 24 раздела VIII Методики.

**Приложение N 1**к [Положению](#) об оплате труда

МОУ «СОШ №2 г.Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»

Приказ № 229 от 16.06.2021 г.

**Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения**

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами и фиксированными суммами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

<b>Виды работ</b>	<b>Компенсационный коэффициент</b>	<b>фиксированная сумма</b>
За работу с тяжелыми и вредными условиями труда		до 5000руб
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ	
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника		
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10	
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15	
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку,	0,10	
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05	

за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0	
за заведование кабинетами, лабораториями		до 3000 руб.
за заведование учебными мастерскими		до 3000руб.
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)		До 10000рублей
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники		до 300руб. за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями		До5000руб
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета		до 10000руб
за руководство районными методическими секциями		до 1000руб
За отчетность , прием и передачу продуктов		до 15000руб
За организацию горячего питания		до 10000руб
За активное участие в создании социальных условий труда и быта ( за работу председателя профсоюзной организации)		до 2000руб.
За организацию работы НОУ (научного общества учащихся)		до 5000руб.
За выполнение дополнительных обязанностей, увеличения объёма работ		до 15000ру
За работу в специальных ( коррекционных) классах, группах обучающихся с отклонениями в развитии	2,0	

## Приложение N 2

к [Положению](#) об оплате труда  
МОУ «СОШ №2 г.Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»  
Приказ № 229 от 16.06.2021 г.

### Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом работы педагога:

$$Днз = \sum_{i=1} Стп \times У_i \times Чаз_i \times А \times К_i$$

*Стп* – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

*У<sub>i</sub>* – количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

*Чаз<sub>i</sub>* – количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

*А* – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

*К<sub>i</sub>* – коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план работы педагога утверждается руководителем образовательного учреждения

**Индивидуальный план работы учителя на 200\_ - 200\_ учебный год**

---

Фамилия, имя, отчество

---

Предмет

## Раздел I. Общий объем часов работы учителя.

Наименование видов работ	Классы/часы				Итого
	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	6
<i>I. Педагогическая работа</i>					
<i>II. Работа по подготовке и обеспечению учебного процесса:</i>					
<i>III. Организационно-педагогическая деятельность:</i>					

## Раздел II. Внеурочная педагогическая работа с учащимися.

Указывается конкретный вид работы в соответствии с планом Раздела I.

№ п/п	Вид работы	Сроки выполнения	Отметка о выполнении

## Раздел III. Работа по подготовке и обеспечению учебного процесса.

Указывается конкретный вид работы в соответствии с планом Раздела I.

№ п/п	Вид работы	Сроки выполнения	Отметка о выполнении

## Раздел IV. Организационно-методическая деятельность.

Указывается конкретный вид работы в соответствии с планом Раздела I.

№ п/п	Вид работы	Сроки выполнения	Отметки о выполнении
-------	------------	------------------	----------------------

--	--	--	--

### Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

N (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (Ki)
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)  1 час- поход (Приказ по школе);  1 час – посещение театра, кино (Приказ по школе);	до 1(4часа)
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03.

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Вновь прибывшим педагогам или педагогам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, осуществляющим функции классного руководителя определить коэффициент до 0,5(2ч).

#### **Раздел V. « Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам»**

Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» утверждены Правила, согласно которым выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» и выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Из п.11 Правил следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах с



установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с письменного согласия работника.

5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года, снижение размера которой не допускается.

- на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, а также временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам;

- в случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе;

- при регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации;

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается:

При определении налоговой базы по НДФЛ, отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;

- осуществление педагогическими работниками классного руководства относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника, и при надлежащем его осуществлении каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается;

- введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, т.к. такой должности нет в Номенклатуре должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8.08.2013 г. № 678 и отсутствует регулирование трудовых прав работника по такой должности;

- согласно квалификационным характеристикам (приказ Минздравсоцразвития от от 26 августа 2010 г. N 761н) классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей.

.

## Приложение N 3

к [Положению](#) об оплате труда  
МОУ «СОШ №2 г.Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»  
Приказ № 229 от 16.06.2021 г.

### Положение о премировании работников

#### I Общие положения

1.1. Положение о премировании работников МОУ СОШ №2 г. Ершова (далее по тексту «Положение») разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», Устава МОУ СОШ №2 г. Ершова и Коллективного договора и другими нормативными локальными актами.

1.2. Положение о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников МОУ СОШ №2 г. Ершова (далее — работники).

1.3. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.4. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.5. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания, в случае неудовлетворительной работы, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений.

#### II Цели и задачи установления премий

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины

2.2. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

-стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

### **III Порядок премирования работников**

3.1. На основании решения комиссии руководителем образовательного учреждения издается приказ о премировании работника (работников) с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2. В состав комиссии входят:

- директор школы;
- заместители директора;
- председатель профкома;
- член управляющего совета.

3.3. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся заместителями директора и вносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

3.4. Руководитель образовательного учреждения имеет право не премировать отдельных работников в случае неудовлетворительной работы, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений

### **IV Показатели премирования.**

4.1. Выплата премий работникам общеобразовательного учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя общеобразовательного учреждения, принимаемому по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

4.2. Часть накопительного премиального фонда может быть использована в течение месяца (квартала) для единовременного премирования работников ОУ за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

#### ***общие основания***

-образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;

- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;

- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

-большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;

- снижение частоты обоснованных обращений обучаемых, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

-высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);

***педагогическим работникам за:***

- качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- качественное исполнение отдельных разовых поручений руководителя ОУ, а также по представлению учредителя ОУ;
- особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала);
- за активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования;
- юбилейные даты работникам, достигшим значительных результатов в работе, в связи с выходом на пенсию; за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам работника образовательного учреждения (юбилейной датой считается достижение работником возраста 50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет ) в размере МРОТ;
- за участие в общественных органах управления образованием;
- материальная помощь работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации (тяжелое заболевание, смерть близких родственников, ЧП и т.д.);
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);
- участие в инновационной деятельности, , разработка и внедрение авторских программ;
- участие совместно с учащимися в городских и областных мероприятиях;
- обобщение и распространение своего педагогического опыта;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) любого уровня;
- за качество результатов обучения (по итогам контроля во всех его формах);
- за санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета (мастерской, классной комнаты) и работу по пополнению материальной базы кабинета (мастерской, классной комнаты);
- высокий уровень работы с просьбами, обращениями, жалобами родителей, обучающихся, учителей класса;
- качественное дежурство работников по учреждению.

***заместителям директора и другому административному персоналу за:***

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

- внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

***заместителю директора по АХЧ за:***

- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;
- высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

***социальному педагогу, логопеду, психологу за:***

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля;
- участие в инновационной деятельности;
- высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

## Приложение N 4

к [Положению](#) об оплате труда  
МОУ «СОШ №2 г.Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»  
Приказ № 229 от 16.06.2021 г.

### **Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения**

#### **I. Общие положения**

1.1. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников ОУ. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

1.3. Дополнение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.

1.4. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производить по результатам отчетных периодов – за учебный год.

1.6. «Портфолио» формируется работниками образовательного учреждения в виде накопительной папки документов.

1.7. Контроль за достоверностью предоставляемых в «портфолио» сведений и своевременностью комплектования «портфолио» на уровне образовательного учреждения осуществляется ответственным заместителем директора.

1.8. На уровне образовательного учреждения за отчетный период осуществляется мониторинг уровня профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения.

#### **II. Порядок стимулирования работников школы**



2.1. В образовательном учреждении формируется оценочная комиссия, по оценке портфолио работников учреждения, в которую могут входить директор учреждения, представители управляющего совета образовательного учреждения, научно-методического совета и профсоюзной организации, приказом директора ОУ.

2.2. Работу оценочной комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.3. По результатам анализа оценочная комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

2.4. Заседание оценочной комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение оценочной комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член оценочной комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.5. Все решения оценочной комиссии оформляются протоколом, который подписывается каждым членом комиссии.

2.6. Решения оценочной комиссии согласуются с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

2.7. На основании протокола оценочной комиссии директор издает приказ об утверждении баллов по каждому работнику.

2.8. Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, передают «портфолио» в оценочную комиссию.

2.9. После соответствующей проверки портфолио отдается работнику, а оценочный лист остается в образовательном учреждении.

2.10. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

2.11. Размер стимулирующей надбавки педагогических работников, АУП и иных педагогических работников составляет 90 % от общей стимулирующей части ФОТ.

2.12. Размер стимулирующей надбавки учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу составляет 10% от общей стимулирующей части ФОТ.

2.13. Деятельность работника, имеющих по результатам отчетного периода 0, стимулированию не подлежит.

2.14. Вновь прибывшим педагогам и педагогам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком стимулирующие надбавки составляют средне арифметическое от общего количества набранных баллов.

### **III. Система оценки индивидуальных достижений работников учреждения.**

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников образовательного учреждения:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.2. Процедура, технология, структура оценки индивидуальных достижений работников учреждения регламентируются следующими документами:

- федеральные, региональные, муниципальные, школьные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;

- федеральные, региональные, муниципальные, школьные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
- федеральные, региональные, муниципальные, школьные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- федеральные, региональные, муниципальные нормативные и распорядительные документы по проведению аттестации педагогических и руководящих работников;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная, муниципальная, школьная программа мониторинговых исследований.

#### **IV Структура «портфолио» работников школы.**

4.1. Структура «портфолио» учителей-предметников состоит из 4 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования (Таблица 1.):

- I. Результативность учебной деятельности по преподаваемым предметам;
- II. Уровень профессиональной культуры педагога;
- III. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам;
- IV. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя;
- V. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе;
- VI. Уровень исполнительной дисциплины педагога;
- VII. Общественная деятельность педагога.

4.2. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

4.3. Структура «портфолио» заместителей директора состоит из 4 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования (Таблица №7, 9):

- I. Достижение высокого качества и доступности общего образования;
- II. Уровень управленческой культуры руководителя;
- III. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса;
- IV. Формирование системы воспитательной работы;
- V. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе;
- VI. Уровень исполнительной дисциплины педагога;
- VII. Общественная деятельность педагога.

4.4. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

4.5. Структура «портфолио» педагога-психолога состоит из 1 блока, каждый из которых имеет свою систему ранжирования (Таблица 2.):

- I. Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса;
- II. Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного;
- III. Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образователь;
- IV. Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся;
- V. Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога;
- VI. Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работ;
- VII. Уровень исполнительной дисциплины педагога;
- VIII. Общественная деятельность педагога.

4.6. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

4.7. Структура «портфолио» учителя-логопеда состоит из 4 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования (Таблица 6.):

- I. Уровень диагностического сопровождения коррекционно-логопедической работы;

- II. Уровень коррекционно-логопедической деятельности;
- III. Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса;
- IV. Уровень профессиональной культуры учителя - логопеда педагога;
- V. Результативность коррекционно-логопедической работы учителя-логопеда (в зависимости от учреждения);
- VI. Результативность участия учителя-логопеда в методической и научно-исследовательской работе;
- VII. Уровень исполнительской дисциплины педагога;
- VIII. Общественная деятельность педагога.

4.8. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

4.9. Структура **«портфолио» социального педагога** состоит из 5 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования (Таблица 4.):

- I. Уровень профессиональной культуры социального педагога;
- II. Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка;
- III. Динамика образовательно-профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями;
- IV. Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе;
- V. Уровень исполнительской дисциплины педагога;
- VI. Общественная деятельность педагога.

4.10. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

4.13. Структура **«портфолио» старшей вожатой** состоит из 3 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования (Таблица 5.):

- I. Уровень предоставляемого содержания воспитания;
- II. Уровень профессиональной культуры педагога-организатора;
- III. Степень сформированности психолого-педагогической компетенции педагога-организатора;
- IV. Результативность участия педагога-организатора в методической и научно-исследовательской работе;
- V. Уровень исполнительской дисциплины педагога;
- VI. Общественная деятельность педагога.

4.14. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

4.15. Структура **«портфолио» педагога -тренера** состоит из 4 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования (Таблица 8.):

- I. Уровень профессиональной культуры педагога –тренера;
- II. Результативность внеучебной деятельности педагога –тренера;
- III. Результативность участия педагога в методической работе;
- IV. Уровень исполнительской дисциплины педагога;

4.14. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности других работников образовательного учреждения определяются в соответствии с Оценочными листами (секретаря, повара, кухонного работника и т.д.)

## **V. Порядок расчета стимулирующих выплат.**

5.1. Для педагогических работников, АУП и иных педагогических работников:

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому работнику;
- найти сумму баллов всех работников;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, АУП и иных педагогических работников, запланированного на период с сентября данного года

по июнь, включительно ,следующего года, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику ,АУП и иных педагогических работников с сентября по июнь(включительно). Выплата осуществляется равными долями ежемесячно.

5.2. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала :

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому данному работнику;
- найти сумму баллов всех данных работников;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу , запланированного на период с сентября данного года по июнь (включительно) следующего года , разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;
  - этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому техническому работнику . Выплата осуществляется равными долями ежемесячно.

Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью \_\_\_\_\_ листов

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года

Директор МОУ «СОШ №2

г.Ершова Саратовской области им.

Героя Советского Союза Зуева М.А.»

Ю.А.Тихова



**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области  
им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»**

Рассмотрено на заседании педагогического совета школы протокол №6 от «12» января 2024г	 <p align="right">«Утверждаю» Руководитель МОУ «СОШ №2 г. Ершова» Ю.А.Тихова / приказ № 7 от «12» января 2024г.</p>
--	--

## ДОПОЛНЕНИЯ

В

**Положение о об оплате труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»**

На основании Постановления правительства Саратовской области от 18 октября 2023г №148-П «О повышении оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы», Постановления правительства Саратовской области от 21 декабря 2023г 1196-П «О внесении изменения в Постановление правительства Саратовской области 18 октября 2023г №148-П», Постановления администрации ЕМР № 01 от 10.01.2024г «О повышении оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы» внести дополнение в Положение об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.» в раздел 1 «Общие положения»:

1) Обеспечить повышение средней заработной платы:

- педагогическим работникам образовательной организации до 42026руб в месяц

- педагогическим работникам дополнительного образования детей до 46051руб в месяц.

2) Настоящие дополнения вступает в силу со дня официального опубликования Постановления администрации ЕМР № 01 от 10.01.2024г «О повышении оплаты труда отдельных работников бюджетной сферы» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2023года.



Принято, пронумеровано,  
протумбовано листов  
Индекс МГУ «СОШ №2»  
Ю.А.Тихова/



**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области  
им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»**

Рассмотрено на заседании педагогического совета школы протокол №2 от «17» декабря 2022г	<p align="right">«Утверждаю» Руководитель МОУ «СОШ №2 г. Ершова» И.О.А. Тихова</p> <p>приказ № 336 от «17» декабря 2022г.</p> 
---	---

## ДОПОЛНЕНИЯ

В

### **Положение о об оплате труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»**

На основании Постановления правительства Саратовской области от 23 декабря 2022г №1283-П «О повышении оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы», Постановления администрации ЕМР №1249 от 07.12.2022г «О повышении оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы» внести дополнение в Положение об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А» в раздел 1 «Общие положения»:

- 1) Обеспечить повышение средней заработной платы:
  - педагогическим работникам образовательной организации до 36880 руб в месяц
  - педагогическим работникам дополнительного образования детей до 37535 руб в месяц.
- 2) выплату заработной платы осуществлять ежемесячно 7 и 21 числа;
- 3) Настоящие дополнения вступает в силу со дня официального опубликования Постановления администрации ЕМР №1249 от 07.12.2022 г. «О повышении оплаты труда отдельных работников бюджетной сферы» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2022 года.





Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью  
«10» \_\_\_\_\_ 2014 года  
Директор МКУ «СОШ №2»  
г. Ершова Саратовской области И.М.  
Герои Советского Союза Звезда М.А.»  
Ю.А. Пихова

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области  
им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»**

Рассмотрено на заседании педагогического совета школы протокол №2 от «09» сентября 2021г	 <p align="right">«Утверждаю» Руководитель МОУ «ОП №2 г. Ершова» Ю.А.Тихова / приказ № 376 от «09» 09 2021г.</p>
--	---

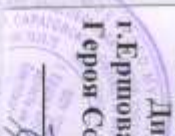
### ДОПОЛНЕНИЕ

В

**Положение о об оплате труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»**

На основании Постановления правительства Саратовской области от 19 июля 2021г №569-П «О повышении оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений области», Постановления администрации ЕМР №560 от 06.09.2021г «О повышении оплаты труда отдельных категорий работников муниципальных учреждений Ершовского муниципального района» внести дополнение в Положение об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А» в раздел 1 «Общие положения»:

- 1) с 01.08.2021г увеличить заработную плату педагогическим работникам образовательных учреждений работникам на 10%;
- 2) Обеспечить повышение средней заработной платы:
  - педагогическим работникам образовательной организации до 32522 руб в месяц
  - педагогическим работникам дополнительного образования детей до 33100руб в месяц.



Принято, пронумеровано,  
скреплено печатью 1 листов  
«08» 09 2021 года  
Директор МОУ «СОШ №2  
г. Ершова Саратовской области им.  
Героя Советского Союза Зюева М.А.»  
Ю.А. Тихова

Таблица 1.

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности  
деятельности педагогических работников общеобразовательного учреждения**

	Критерии	Показатели						
1.	Результативность	<b>Максимальный балл по критерию - 25</b>						
	учебной деятельности и по преподаваемым предметам	<b><u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета (от обучающихся 7-11 классов) К1П1</u></b>						
		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ возможный балл
		0	10	15	20	25		
		<b><u>2) Результат качества знаний за отчетный период (учебный год) (у педагогов, преподающих несколько предметов, средний показатель рассчитывается по формуле: сумма показателей динамики качества по всем предметам по всем классам-комплектam делится на количество классов-комплектов у данного педагога) К1П2</u></b>						
	Предметы : русский язык математика физика химия иностраннный язык	предметы: история литература география биология право	предметы: музыка изо физкультура технология обж	Подтверждающий документ (стр.	Выставляется МАХ возможный балл			

					обществознание												___)	
					информатика													
60-100%	40-59%	25-39%	20-24%	менее 20%	70-100%	60-69%	55-59%	50-54%	21-53%	менее 20%	90-100%	80-89%	70-79%	60-69%	50-59%	менее 50%		
25	20	15	5	0	25	20	15	10	5	0	25	20	15	10	5	0		
<b><u>3)доля обучающихся 5-х классов (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс пятого класса К1П3</u></b>																		
менее 50%			50-59%		60-69%		70-79%		80-89%		90-100%			Подтверждающий документ (стр. ___)		Выставляется МАХ возможный балл		
0			5		10		15		20		25							
<b><u>4)Кол-во уч-ся (у данного педагога начальной школы), повысивших оценку по итогам периода К1П4</u></b>																		
1			2		3		4		5		6			Подтверждающий документ (стр. ___)		Выставляется МАХ возможный балл		
1			5		10		15		20		25							
<b><u>5) Динамика качества знаний текущего отчетного периода К1П5</u></b>																		
снижение			сохранение		4-5%		6-10%		более 10%			Подтверждающий документ		Выставляется МАХ возможный				

						(стр. __)	балл	
	0	10	15	20	25			
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-2 для основной и старшей школы.								
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 3-5 для начальной школы.( 3 – учитывается при наличие выпускников)								
Подтверждающие документы:								
К1П1 - Справка, заверенная директором ОУ,								
К1П2 - Справка, заверенная директором ОУ.								
К1П3- Справка, заверенная директором ОУ.,								
К1П5- Справка, заверенная директором ОУ.								
2	<b>Результативность</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 25</b>						
	<b>учебной деятельности по преподаваемым предметам</b>	<b><u>1)Доля учащихся удовлетворительно сдавших ЕГЭ у данного педагога К2П1</u></b>						
		менее 60%	79-60%	89-70%	99-80%	100%	Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ возможный балл
		0	5	10	15	25		
	<b>(аттестация обучающихся)</b>	<b><u>2)доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки К2П2</u></b>						
	менее 30%	30-49%	50-59%	60-70%	71-80%	81-100%	Подтверждающий документ Выставляется МАХ	

							(стр. __)	возможный балл
	0	5	10	15	20	25		
<b><u>3) Доля учащихся удовлетворительно сдавших ОГЭ у данного педагога К2П3</u></b>								
	менее 60%	79-60%	89-70%	99-80%	100%		Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ возможный балл
	0	5	10	15	25			
<b><u>4)доля обучающихся 2-8,10-х классов, подтвердивших годовые отметки за курс по итогам годовой промежуточной аттестации учащихсяК2П4</u></b>								
	менее 30%	30-49%	50-59%	60-70%	71-80%	81-100%	Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ возможный балл
	0	5	10	15	20	25		
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-4 для основной и старшей школы.								
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателю4 для начальной школы.( кроме 1-х классов)								
Подтверждающие документы:								
К1П1- Справка, заверенная директором ОУ,								
К1П2- Справка, заверенная директором ОУ.								
К1П3 - Справка, заверенная директором ОУ,								

К1П4 - Справка, заверенная директором ОУ.

3.

**Максимальный балл по критерию - 25**

**1) результат участия обучающихся в предметных дистанционных олимпиадах КЗП1**

муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
участие -0,2 за каждое участие ( не более10) призер-5 победитель-10	участие -0,5 за каждое участие ( не более15) призер-13 победитель-15	участие -1 за каждое участие ( не более20) призер-15 победитель-20	участие -1,5 за каждое участие ( не более25) призер-20 победитель-25		

**2) результат участия обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах( Всероссийская олимпиада школьников)КЗП2**

**Результаты  
внестандартной  
деятельности по  
преподаваемым  
предметам**

школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
участие -0,2 за каждое участие ( не более10) призер-5 победитель-10	участие -0,5 за каждое участие ( не более15) призер-13 победитель-15	участие -1 за каждое участие ( не более20) призер-15 победитель-20	участие -1,5 за каждое участие ( не более25) призер-20 победитель-25		

**3) результат участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции,**



<b><u>интеллектуальные марафоны, смотры знаний) КЗПЗ</u></b>						
школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. _____)	Выставляется МАХ балл
призер-3 победитель-5	участие -0,2 за каждое участие ( не более10)  призер-5  победитель-10	участие -0,5 за каждое участие ( не более15)  призер-13  победитель-15	участие -1 за каждое участие ( не более20)  призер-15  победитель-20	участие -1,5 за каждое участие ( не более25)  призер-20  победитель-25		
<b><u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности</u></b>						
<b><u>( отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) КЗП4</u></b>						
школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. _____)	Выставляется МАХ балл
призер-3 победитель-5	участие -0,2 за каждое участие ( не более10)  призер-5  победитель-10	участие -0,5 за каждое участие ( не более15)  призер-13  победитель-15	участие -1 за каждое участие ( не более20)  призер-15  победитель-20	участие -1,5 за каждое участие ( не более25)  призер-20  победитель-25		
<b><u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой</u></b>						

**направленности и разное.КЗП5**

школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. —)	Выставляется МАХ балл
призер-3 победитель-5	участие -0,2 за каждое участие ( не более10) призер-5 победитель-10	участие -0,5 за каждое участие ( не более15) призер-13 победитель-15	участие -1 за каждое участие ( не более20) призер-15 победитель-20	участие -1,5 за каждое участие ( не более25) призер-20 победитель-25		

**б) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях КЗП6**

школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. —)	Выставляется МАХ балл

	призер-3 победитель-5	участие -0,2 за каждое участие ( не более10)  призер-5  победитель-10	участие -0,5 за каждое участие ( не более15)  призер-13  победитель-15	участие -1 за каждое участие ( не более20)  призер-15  победитель-20	участие -1,5 за каждое участие ( не более25)  призер-20  победитель-25		
Показатели 1-3 относятся к каждому педагогу; Показатели 4-6 учитывают педагоги, к которым относятся данные показатели.  По критерию выставляется средний бал.							
Подтверждающие документы:  КЗП1- Грамоты или протоколы заседания жюри. Информация НОУ.  КЗП2 – Грамоты.  КЗП3- КЗП6-Сертификаты.Грамоты или протоколы заседания жюри.							
4	<b>Максимальный балл по критерию - 25</b>						
	<b><u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах, педсоветах</u> <b>К4П1</b></b>						
	школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональн ый	более высокий	Подтверждаю щий документ (стр. ____)	<b>Выставляете ся МАХ балл</b>
	7	10	15	20	25		
<b><u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</u> <b>К4П2</b></b>							

	школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональ ный	более высокий	Подтверждаю щий документ (стр. ____)	Выставляетс я сумма баллов
	7	10	15	20	25		
	<b><u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий по проверке портфолио, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, конференций, конкурсов К4П3</u></b>						
	школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий	Подтв ержда ющий докум ент (стр. ____)	Выставля ется МАХ балл
	по 2, руководитель – по 3 за каждое участие, но не более 25 баллов	по 3 руководитель –по 4за каждое участие, но не более 25 баллов	по 8 за каждое участие, но не более 25баллов, руководитель - 25	По 8 за каждое участие, но не более 25 баллов, руководитель - 25	по 8 за каждое участие, но не более 25 баллов, руководитель - 25		
	<b><u>4) участие в муниципальных , региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель –учителю, «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и др. К4П4</u></b>						
Результ ативнос ть участия педагог	школьный	муниципальный	межмуниципальный	региональный	более высокий	Подтверждаю щий документ (стр. ____)	Выставляетс я МАХ балл
	участие -5	участие -15	участие -15	участие -18	участие -18		

<b>а в методической и научно-исследовательской работе</b>	призер-8	призер-20	призер-20	призер-23	призер-23		
	победитель-10	победитель-25	победитель25	победитель25	победитель-25		
	<b><u>5)Участие в дистанционных профессиональных конкурсах педагоговК4П5</u></b>						
	1 мероприятие	2 мероприятия	3-4 мероприятия	5-6 мероприятий		Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	10	15	20	25			
	<b><u>6) посещение семинаров, конференций, круглых столов и т.д. К4П6</u></b>						
	Муниципальный уровень	Региональный уровень			Всероссийский уровень	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
		1 мероприятие	2 мероприятия	Более 2-х мероприятий			
	5	7	10	15	20		
	<b><u>7) участие в работе инновационной площадки К4П7</u></b>						
	да	нет				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	25	0					
	<b><u>8)Вовлечение учащихся в создание проектов и исследовательских работ на муниципальном и более уровняхК4П8</u></b>						
1 проект	2проекта	3-4проекта	5-бпроектов	7 и более	Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	

	5	10	15	20	25			
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-8							
	<p>Подтверждающие документы:</p> <p>К4П1-Приказ по ОУ или программы мероприятий. Свидетельства об участии.</p> <p>К4П2- Странички источника публикаций.</p> <p>К4П3-Приказы или протоколы заседаний.</p> <p>К4П4- К4П5-Сертификат . Грамота.</p> <p>К4П6- Приказ или подтверждающая справка.</p> <p>К4П7- Приказ по ОУ</p> <p>К4П8- Сертификат участия . Грамота. Благодарственные письма за участие в проектах или исследовательских работах. Приказы учреждений проводящих защиту.</p>							
	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-4 суммируются							

**Критерии и показатели качества и результативности**

труда педагогов – психологов

**Таблица 2.**

№ п/п	Критерии	Показатели							
1.	<b>Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 20</b>							
	<b>1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – с приложением аналитических справок по результатам диагностики)</b>								
	Отсутствие аналитических справок	До 20%	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	выставляется максимально возможный балл	
	0	2	4	8	15	20			
	<b>2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами (с приложением справки о целях диагностики, используемых методиках и количественном охвате педагогов)</b>								
	Не используется	До 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр	выставляется максимально возможный балл	
	0	2	4	8	12	20			
	<b>3) Доля учащихся, охваченных индивидуальными диагностическими процедурами (выписка из журнала консультаций)</b>								
	Отсутствует	до 5%	6- 10 %	11-20 %	более 20 %	Подтв. Документ Стр	выставляется максимально возможный балл		
	0	2	6	15	15				
	<b>4) Проведение мониторинговых исследований (с приложением отчета по мониторинговым исследованиям)</b>								
	Не проводятся	Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет)		Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики в течение 3 лет)		Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий в течение 3 лет)		Подтв. Документ Стр	выставляется максимально возможный балл
		Не более 1 направления	2 и более направления	Не более 1 направления	2 и более направления	Не более 1 направления	2 и более направления		
	0	3	6	8	10	15	20		
	<b>5) Доля обучающихся детей с особыми образовательными потребностями, охваченных психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения (справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними)</b>								
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Подтв. Документ Стр.	Выставляется максимально возможный балл			
0	2	6	15	20					

<b>б) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами</b> (справка о целях психодиагностики, используемых методиках и количественных данных)						
0	До 10 %	10-19 %	20-30%	Более 30%	Подтв.ДокументСтр.	Выставляется максимально возможный балл
0	2	6	15	20		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога библиотекаря Таблица 3.**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев		
		Максимальный бал по портфолио-60		
1	Создание условий для развития библиотечных процессов	1.1 Организация работы библиотекаря и читателей с электронными носителями информации. (Использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы, СМИ; информационно-библиографическое обслуживание читателей; поиск запрашиваемой информации через Интернет)		Выставляется МАХ возможный балл
		Наличие	Отсутствие	
		15	0	
		1.2. Организация постоянно действующих внутришкольных семинаров (библиотечных уроков) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата; консультаций с обзорами и аннотациями поступившей литературы; родительских собраниях.		Выставляется МАХ возможный балл
		наличие	отсутствие	
		15	0	
<b>В целом по критерию вычисляется средний балл</b>				
<b>Подтверждающие документы:</b>				
1.1.– Ксерокопии журналов работы на ПК				
1.2. Любые подтверждающие документы школы, заверенные директором ОУ				
2	Результативно	2.1. Доля участия обучающихся в библиотечных мероприятиях		Выставляется



	сть личных достижений учащихся					МАХ возможный бал
		10-30%	31-50%	51-99%	100%	
		5	10	13	15	
		2.2.Участие учащихся в конкурсах				Выставляется МАХ возможный бал
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский уровень	
		5	10	13	15	
		<b>В целом по критерию вычисляется средний балл</b> 2.1. Справка,заверенные директором ОУ 2.2.Грамоты, сертификаты и т.д.				
3	Профессиональные достижения	3.1Участие в конкурсах			Выставляется МАХ возможный бал	
		Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский уровень		
		5	10	15		

		3.2.Наличие публикаций				
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский уровень	
		5	10	13	15	
		<b>В целом по критерию вычисляется средний балл</b>				
		3.1.Грамоты, сертификат и др.				
		3.2.Сертификат и др.				
4	Включенность в методическую работу	4.1.Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выступлениях на педсоветах и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)				Выставляется МАХ возможный бал
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский уровень	
		5	10	13	15	
		4.2.Выполнение плана работы библиотеки				
		50%	51% до 99%		100%	Выставляется МАХ возможный бал
		5	10		15	
		4.3.Посещение семинаров и вебинаров				

		Муниципальный уровень	Региональный уровень			Всероссийский уровень	Выставляется МАХ возможный бал
			1 мероприятие	2 мероприятия	Более 2-х мероприятий		
		5	10	12	13	15	
		4.4. Участие в работе экспертных, апелляционных комиссий; работа в составе жюри конкурсов; деятельность в составе общественной организации					Выставляется МАХ возможный бал
		Школьный	муниципальный уровени	Региональный уровень	более высокий уровень		
		5	7	10	15		
		<b>В целом по критерию вычисляется средний балл</b>					
		4.1. Сертификат и др.					
		4.2. <b>Справка</b> , заверенные директором ОУ					
		4.3. Сертификаты и др.					
		4.4. Сертификаты, приказы и др.					
<b>5</b>	Результативность работы библиотечного совета	5.1 Проведение систематического контроля состояния учебной и художественной литературы, проведение тематических мероприятий, ремонт библиотечного фонда школы					Выставляется МАХ возможный бал
		Наличие совета	мероприятия на уровне школы	мероприятия муниципального уровня			

		5	10	15	
		5.1.Приказы ОУ и др.			
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются					

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

Таблица 4.

№ п/п	Критерии	Показатели							
Итого по критерию 1:									
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 25						выставляется максимально возможный балл	
		<b>1) Доля обучающихся от числа учащихся 8-11 классов, посещающих у данного социального педагога курс профессиональной ориентации</b>							
		До 10 %	10 - 30%	30 - 60 %	60-80 %	более 80%			
		0	5	10	20	25			
		Подтверждающий документ: приказ о распределении нагрузки, программа курса профессиональной ориентации, справка – подтверждение с указанием доли учащихся							
		<b>2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</b>						выставляется сумма баллов	
		Не использует	участие социального педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса		наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме
		0	5	5	5	5	5		10
		Подтверждающий документ: PrintScreen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта.							
		<b>3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий</b>						выставляется сумма баллов	
организация системной работы с волонтерами		организация благотворительных мероприятий и акций		проведение социально значимых проектов всех уровней					
9		7		9					
Подтверждающий документ: документ, подтверждающий официальную деятельность волонтеров, письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, социально значимых проектов, профилактической деятельности, публикации, благодарственные письма от сторонних организаций, грамоты.									

<b>4) Результативность исследовательской деятельности педагога: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)</b>						
школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	уровень выше регионального	выставляется сумма баллов		
5	10	15	25			
Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов						
<b>5) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)</b>						
менее 50 %	50 - 60 %	60 - 80 %	80 % - 99 %	100 %	выставляется максимально возможный балл	
0	2	10	20	25		
Подтверждающий документ: справка – подтверждение с указанием доли.						
<b>6) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)</b>						
Да			нет			
25			0			
Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации						
<b>Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 6, относящиеся к данному социальному педагогу)</b>						
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	Максимальный балл по критерию 25				
		<b>1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей)</b>				выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %
		0	5	10	20	25
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества родителей и их доли.				
		<b>2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры</b>				выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %
		0	5	10	20	25
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества обучающихся и их доли.				
		<b>3) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: наличие правоустанавливающих документов об обеспечении жилой площадью несовершеннолетних</b>				выставляется максимально возможный балл
		Да, для всех опекаемых детей		нет		
		25		0		

Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей		
<b>4) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: обеспечение пособиями, пенсиями</b>		выставляется максимально возможный балл
Да, для всех опекаемых детей	нет	
25	0	
Подтверждающий документ: справка установленной формы.		
<b>5) Доля социально незащищенных обучающихся, которым возмещается стоимость горячего питания</b>		выставляется максимально возможный балл
100%	Менее 100%	
25	0	
Подтверждающий документ: справка с указанием количества и доли учащихся.		
<b>б) Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.)</b>		выставляется средний балл (6а+6б+6в+6г): 4
а) наличие социального паспорта		
есть	нет	
25	0	
б) работа по патронату семей, находящихся в социально опасном положении		
есть	нет	
25	0	
в) работа по патронату опекаемых детей		
есть	нет	
25	0	
г) взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций		
есть	нет	

25	
Подтверждающий документ: социальный паспорт (титульный лист); возможна аналитическая справка по годам; список семей, состоящих на учете; копия наблюдательного дела, благодарственные письма, справки – подтверждения	

**Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей 1-6, относящихся к данному педагогу)**

3.	Динамика образовательной профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию 25					выставляется максимально возможный балл
		<b>1) Отсутствие фактов преступлений совершенных воспитанниками</b>					
		наличие		отсутствие			
		0		25			
		Подтверждающий документ: справка заверенная директором					
		<b>2) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних</b>					
		Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних		снижение	сохранение	увеличение	
		25		10	5	0	
		Подтверждающий документ: справка, заверенная директором.					
		<b>3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью</b>					
		менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%	90 - 100 %	
		0	4	6	12	25	
		Подтверждающий документ: расписание занятий в кружках детей с девиантным поведением, справка с указанием количества и доли таких детей.					
<b>4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время</b>							
менее 50 %	50 - 70 %	70 - 80 %	80 % - 90 %	90 - 100 %			
0	4	6	12	25			
Подтверждающий документ: карта занятости на определенный период с указанием доли детей							
<b>5) Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией образовательного учреждения</b>							
Да		В целом да		Нет			



25	10	0	балл
Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю			
<b>б) Наличие благодарственных писем, грамот от различных ведомств</b>			выставляется максимально возможный балл
да	нет		
5 баллов за каждое письмо, но не более 25 баллов	0		
Подтверждающий документ: благодарственные письма, грамоты от различных ведомств			

**Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6, относящимся к конкретному социальному педагогу**

4.	Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 25					
		<b>1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах</b>				выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный		более высокий
		0	3	7	12		25
		Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий, сертификаты и справки об участии, возможны грамоты, дипломы, благодарственные письма					
		<b>2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий</b>				выставляется максимально возможный балл	
		опубликованная разработка отдельного занятия		опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие			
		5 баллов за каждую, но не более 20 баллов		25			
		Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов, PrintScreen					
		<b>3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</b>				выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный		более высокий
		0	2, руководитель - 6	6, руководитель - 12	10, руководитель - 18		18, руководитель - 25
Подтверждающий документ: приказ о назначении, справка об участии.							

	<b>4) Участия социального педагога в методической и научно- исследовательской работе (в организации и проведении классных часов, общешкольных родительских собраний, участие в работе педагогического совета, методического объединения)</b>	выставляется максимально возможный балл
	Да	Нет
	25	0
	Подтверждающие документы: план работы, копии протоколов совещаний, педагогических советов, метод объединений, родительских собраний, возможна справка - подтверждение	
<b>Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):</b>		
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-4 суммируются		

Критерии и показатели эффективности работы старшего вожатого

Таблица 5.

№ п/п	Критерии	Показатели			выставляется сумма баллов
		Максимальный балл по критерию 25			
1.	Уровень предоставляемого содержания воспитания	1. Массово - досуговая деятельность			выставляется сумма баллов
		участие в массовых мероприятиях учрежденческого уровня	организация массовых мероприятий муниципального уровня	участие в массовых мероприятиях более высокого уровня	
		4	8	25	
		2. Разработка и реализация целевых программ			выставляется сумма баллов
		разработка целевых программ		реализация целевых программ	
		10	20		
		3. Работа с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.			выставляется сумма баллов
		вовлечение обучающихся, стоящих на учете в ПДН, на профучете в школе во внеаудиторную деятельность	использование форм работы по профилактике детской преступности, наркомании, алкоголизма, табакокурения, по формированию правовой культуры учащихся.	организация встреч с работниками правоохранительных органов, медицинских учреждений.	
		5	15	25	
		4. Осуществление координации воспитательного взаимодействия			выставляется сумма баллов
		совместная работа со школой	работа с учреждениями культуры, дополнительного образования	работа с родителями	

		5	15	25		
		5. Охват обучающихся данным старшей волжатой (за последний год)				выставляется максимально возможный балл
		до 80	от 81 до 120	от 121 до 160	свыше 160	
		5	8	15	25	
		6. Наличие детской организации, детских объединений				выставляется максимально возможный балл
		Есть		Нет		
		25		0		
		Подтверждающие документы: справка об организации массово-досуговой деятельности, справка о реализации целевых программ, копия титульного листа, разработанной целевой программы, отчет о работе с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, справка о координации воспитательного взаимодействия, распорядительные документы, свидетельствующие об участии конкретного ст. вожатого, копия положения о детской организации, детском объединении. Все документы должны быть заверены руководителем учреждения.				
		Итого по критерию 1: вычисляется средний балл по показателям 1 -6				
2.	Уровень профессиональной культуры старшей волжатой	<b>Максимальный балл по критерию 25</b>				
		1. Использование старшей волжатой в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне				выставляется максимально возможный балл
		20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	
		5	8	15	25	0

2. Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе					выставляется сумма баллов
не используются перечисленные в этом показателе формы	участие педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	наличие у педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	
0	5	5	7	8	
Подтверждающий документ: PrintScreen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта.					
3. Апробация социально значимых технологий воспитательной работы					выставляется сумма баллов
организация волонтерской группы из числа воспитанников		организация благотворительных мероприятий и акций			
8		8			
4. Результативность исследовательской деятельности старшего вожатого.					выставляется сумма баллов
наличие докладов по итогам деятельности на педсоветах, метод совета, МО, конференциях любого уровня		наличие призовых мест в профессиональных конференциях муниципального и более высокого уровня			
12		25			
5. Признание высокого профессионализма старшего вожатого администрацией					выставляется максимально возможный балл
Да		Нет			

		25	0			
		Подтверждающие документы: справки, подтверждающие использование здоровьесберегающих технологий; ссылки на размещённые в глобальной сети Internet методические публикации; аналитическая справка о результативности применения в деятельности инновационных методик и технологий; копии докладов на педсоветах, конференциях; систематизированные отзывы обучающихся о деятельности старшего вожакого, грамоты, благодарности от администрации ОУ,. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.				
		Итого по критерию 2: вычисляется средний балл по показателям 1 -5				
<b>3.</b>	<b>Результативность участия старшего вожакого в методической и научно-исследовательской работе</b>	<b>Максимальный балл по критерию 25</b>				
		1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах			выставляется максимально возможный балл	
		учрежденческий	муниципальный	региональный		более высокий
		10	15	18	25	
		2. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий			выставляется максимально возможный балл	
		учрежденческий	муниципальный	региональный		более высокий
		10	14	18	25	
		3. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий.			выставляется максимально возможный балл	
		учрежденческий	муниципальный	региональный		более высокий
		5, руководитель -10	15, руководитель - 16	17, руководитель - 18	19, руководитель - 25	
4. Наличие призовых мест в муниципальном, региональном, и всероссийском профессиональном конкурсе			выставляется			

	«Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.п.				максимально возможный балл
	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
	10	15	19	25	
	5. Осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах				выставляется максимально возможный балл
	учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень		
	10	15	25		
	6. Повышение квалификации (1 раз в 3 года)				выставляется максимально возможный балл
	Да		Нет		
	25		0		
	Итого по критерию 4: вычисляется средний балл по показателям 1 - 6				
	Подтверждающие документы: справка об обобщенном педагогическом опыте, план открытого мероприятия, список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказ о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; публикации о деятельности педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ				
	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-4 суммируются				

Критерии и показатели качества и результативности логопеда

таблица 6.

№ п/п	Критерии	Показатели			
1.	Результативность коррекционно-логопедической работы учителя-логопеда	<b>Максимальный балл по критерию 1 - 25</b>			
		<b>1) участие в работе ППк К1П1</b>			
		да	нет	выставляется соответствующий балл	
		10	0		
		<u>Подтверждающие документы:</u> справка, заверенная руководителем учреждения			
		<u>Приложение:</u> приказ об организации ППк на учебный год			
		<b>2) участие в разработке адаптированных программ образовательной организации для учащихся с ОВЗ К1П2</b>			
		Вариант 1 (1-7)	Вариант 2,3, 4 (1-7)	АООП для учащихся с умственной отсталостью	выставляется сумма баллов
		5	8	12	
		<u>Подтверждающие документы:</u> справка, заверенная руководителем образовательной организации			
<u>Приложение:</u> приказы о создании рабочей группы по написанию АООП					
<b>3) Эффективность реализации коррекционно-развивающих программ для учащихся с ОВЗ К1П3</b>					



Отсутствие положительной динамики у 50% учащихся с ОВЗ	Сохранение имеющегося потенциала у 50% учащихся с ОВЗ	Положительная динамика у 50% учащихся с ОВЗ	вы ста вл яе тс я ма кс им ал ьн о во зм ож ны й ба лл
0	5	20	
<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, отражающая результаты работы учителя-логопеда с конкретными учащимися, имеющими статус ОВЗ, заверенная руководителем учреждения			
<u>Приложение:</u> Выписки из протоколов ППк			
<b>4) Доля детей, выпущенных с логопункта с чистой речью или со значительным улучшением речи К1П4</b>			

Менее 30%	30-49%	50-59%	60-70%	Более 70%	ВЫСТАВЛЯЕТСЯ МАКСИМАЛЬНО ВОЗМОЖНЫЙ БАЛЛ
0	3	5	12	15	

Подтверждающие документы: информационная справка, отражающая результаты работы учителя-логопеда с конкретными учащимися, не имеющими статус ОВЗ, заверенная руководителем учреждения и курирующим деятельность учителя-логопеда заместителем директора

Итого по критерию 1 (в целом по критерию выставляется средний балл по показателям 1-4)

2.	Уровень коррекционно-логопедической деятельности детям со сложной структурой речевого дефекта	<b>Максимальный балл по критерию 2 - 25</b>				
		<b>1) Доля детей, имеющих сложную структуру речевого дефекта (от количества детей, занимающихся у логопеда) К2П1</b> (ФФН и ОНР у детей с ринолалией, дизартрией, заиканием, алалией; недостатки письменной речи у детей с 2 и более дисграфий и дислексий)				
		0%	до 10 %	11% - 29 %	30 % - 49 %	более 50 %
0	5	10	15	25		
<u>Подтверждающие документы:</u> Справка, заверенная руководителем учреждения						
<u>Приложение:</u> выписки из протоколов ППк, ксерокопии из речевых карт с логопедическими заключениями						

<b>2) Доля детей, с речевыми нарушениями, сочетающимися с другими дефектами (от количества детей, занимающихся у логопеда) К2П2</b> ( речевые нарушения + нарушения зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, интеллекта и др. патологии со стороны ЦНС)						выставляется максимально возможный балл
0%	до 10 %	11% - 29 %	30 % - 49 %	более 50 %		
0	5	10	15	25		
<u>Подтверждающие документы:</u> сводная таблица, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> ксерокопии из медицинских карт, выписки из протоколов ПМПК						
<b>3) Доля детей со сложной структурой речевого дефекта со значительным улучшением устной или письменной речи за отчётный период К2П3</b>						
Менее 20%	20-49%	50-59%	60-70%	70-80%	80-100%	выставляется максимально возможный балл
0	3	5	12	15	25	

Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей 1-3):

3.	Уровень профессиональной деятельности учителя - логопеда	<b>Максимальный балл по критерию 3 - 25</b>				
		<b>1) Отражение деятельности преподавателя в интеграции с образовательным пространством КЗП1</b>				выставляется сумма баллов
		Официально зафиксированные достижения воспитанников учителя-логопеда в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различных уровней				
		муниципальный		региональный		федеральный
		2 - участие 5 – победа		5 - участие 8 – победа		8 – участие 12– победа
<u>Подтверждающие документы:</u> справка по итогам участия в мероприятиях за отчётный период, заверенная руководителем учреждения <u>Приложение:</u> грамоты, сертификаты участия, дипломы						
<b>2) Организация педагогом социально-значимой деятельности обучающихся на различных уровнях КЗП2</b>						

Организация проектной деятельности обучающихся		Организация деятельности обучающихся в социально-значимых акциях		
Школьный уровень – 4 Муниципальный уровень - 6 Региональный уровень - 7 Федеральный уровень - 8		Школьный уровень – 2 Муниципальный уровень - 3 Региональный уровень - 5 Федеральный уровень - 15		
<u>Подтверждающие документы:</u> справка по итогам участия в социально-значимой деятельности за отчётный период, заверенная руководителем учреждения <u>Приложение:</u> грамоты, сертификаты участия, дипломы, благодарственные письма				
<b>3) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в коррекционно-логопедическом процессе КЗПЗ</b>				выс тавл яетс я сре дни й бал л
Не используются	использование учителем-логопедом в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных пособий для конкретного обучающегося	организация коррекционно-логопедических занятий в дистанционном режиме	участие учителя-логопеда в конференциях, семинарах различных уровней в режиме on-line, сетевых сообществах, работе регионального образовательного портала СарВики	
0	5	10	15	
<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка о результатах использования информационно-логопедических технологий в коррекционно-логопедическом процессе, ксерокопия статьи, опубликованной в Интернет-конференции, сертификаты участия, заверенная руководителем учреждения <u>Приложение:</u> описание самостоятельно разработанных электронных пособий, выписки из журналов о проведении занятий с применением ДОТ, сертификаты участия в конференциях, семинарах различных уровней в режиме on-line, скриншоты страниц в сетевых сообществах.				

<b>4) Уровень оснащенности логопедического кабинета КЗПЗ</b>			
наличие эстетически оформленного дидактического материала	наличие авторских разработок дидактических пособий	систематическое обновление и пополнение логопедического кабинета методическими пособиями и информационными стендами	выставляется сумма баллов
5	7	13	

Подтверждающие документы: информационная справка об уровне оснащенности логопедического кабинета, заверенная руководителем учреждения

Приложение: описание материала для оснащенности логопедического кабинета за отчетный период

Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4)

4. Результативность участия учителя-логопеда в методической и научно-исследовательской работе	<b>Максимальный балл по критерию 4 -25</b>				
	<b>1) Периодическое обобщение и распространение собственного коррекционно-логопедического опыта через конкурсы профессионального мастерства, открытые уроки (занятия), мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, публикации на мероприятиях различных уровней очного участия К4П1</b>				выставляется максимально возможный балл
	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	5	10	15	25	
	<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка об очном участии в мероприятиях различных уровней, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> выписки из приказов, копии сертификатов участия, публикаций, планы мероприятий, программы семинаров и др.				
	<b>2) Очное участие (руководство) учителя - логопеда в работе экспертных комиссий, жюри, руководство методическими объединениями различных уровней К4П2</b>				выставляется максимально возможный балл
школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
3, руководитель - 5	5, руководитель- 7	12, руководитель - 13	13, руководитель - 25		
<u>Подтверждающие документы:</u> информационная справка, заверенные руководителем учреждения <u>Приложение:</u> копии приказов, протоколов МО, справок, выданных руководителем учреждения соответствующего уровня, благодарственных писем					

Подтверждающие документы: информационная справка, заверенные руководителем учреждения  
Приложение: копии приказов, сертификатов участия, благодарственные письма, грамоты, дипломы и др.

3) Участие учителя-логопеда в инновационной деятельности **К2П3**

Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень	выставляется максимально возможный балл
10	15	20	25	

Подтверждающие документы: выписка из протокола педсовета, приказа, заверенные руководителем учреждения  
Приложение: отчёт (выписка из отчёта) по деятельности инновационной площадки за учебный год

Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):

Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-4 суммируются (Максимальный балл - 100)

**Критерии и показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителей директора образовательных учреждений**

**Таблица 7.**

Критерии		Показатели					
1		<p><b>Достижение высокого качества и доступности общего образования</b></p> <p>Максимальный балл по критерию - 25</p>					
		<p><b><u>1) доля обучающихся, занимающихся по программам углубленного изучения предмета (от обучающихся 7-11 классов) КИП</u></b></p>					
		0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)
0	15	17	20	25			

	<b><u>2) участие общеобразовательного учреждения в инновационной деятельности К1П2</u></b>						Подтверждающий документ (стр. )		
	школьный <b><u>инновационная деятельность</u></b>		муниципальный <b><u>инновационная деятельность</u></b>		региональный, федеральный <b><u>инновационная деятельность</u></b>				
	15		20		25				
	<b><u>3) Создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья К1П3</u></b>						Подтверждающий документ (стр. )		
	Создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья			Отсутствие условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья					
	25			0					
	<b><u>4) доля учащихся 9-х классов , подтвердивших годовую отметку на независимой государственной (итоговой) аттестации К1П4</u></b>						Подтверждающий документ стр.		
	менее 30 %	30 -39%	40-59%	60%-79%	80-100%				
	0	10	15	20	25				
	<b><u>5) средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ (по всем предметам) К1П5</u></b>						Подтверждающий документ (стр. )		
	доля обучающихся, сдавших ЕГЭ ниже установленного «допустимого»	на уровне установленного «допустимого»	выше установленного «допустимого» порога и не менее	50-65% от максимального балла по	66-80% от максимального балла по	81-100% от максимального балла по			



	порога, превышает среднестатистические показатели по области (хотя бы по одному предмету)	порога	50% от максимального балла по региону	региону	региону	региону		
	0	5	10	15	20	25		
	<b><u>6) качество знаний обучающихся (в среднем по ОУ) К1П6</u></b>						Подтверждающий документ (стр. )	
	0-30%	31%-39%	40 %-49%	50% и выше				
	0	15	20	25				
	<b><u>7) динамика контингента К1П7</u></b>							
	Отчисление по неуважительным причинам						Подтверждающий документ (стр.)	
	Нет		Да					
	25		0					
	<b>Итого по критерию 1:</b>							
	<p><b>К1П1:</b> Справка, заверенная директором ОУ.</p> <p><b>К1П2:</b> Копия приказа об организации инновационной деятельности, заверенная директором ОУ</p> <p><b>К1П3:</b> Справка, заверенная директором ОУ.</p> <p><b>К1П4-К1П5:</b> Сравнительный анализ результатов независимой аттестации, годовых отметок, ЕГЭ (сводные таблицы), заверенный директором ОУ.</p> <p><b>К1П6:</b> Справка, заверенная директором ОУ.</p> <p><b>К1П7:</b> Справка, заверенная директором ОУ.</p>							

**2 Обеспечение современных условий организации образовательного процесса**

**Максимальный балл по критерию - 25**

**1) укомплектованность штатов педагогических работников *K2П1***

менее 90 %	наличие педагогов, преподающих предметы не по специальности	100%	наличие при 100% укомплектовании в штатном расписании логопеда, психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования	наличие в ОУ при 100% укомплектовании педагогов-тьютеров	Подтверждающий документ Стр.	Выставляется МАХ балл
0	0	10	20	25		

**2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию *K2П2***

0	1-10%	10-30%	Свыше 30%	Стр.	
0	10	15	25		

**3) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации или получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет *K2П3***

менее 50%	менее 100%	100%	Стр.	
0	10	25		

**4)доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года**

**4а)доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года *K2П4***

0	Ежегодно 1 учитель и более	Ежегодно 1 учитель и более	Стр.	
---	----------------------------	----------------------------	------	--

		(муниципальный уровень)	(региональный уровень)			
	0	15	25			
<b><u>5) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций и др. методических мероприятий муниципального и регионального уровня, подготовленных школой К2П5</u></b>						
	0	1	2	3 и более	Стр.	
	0	10	15	25		
<b>Итого по критерию2:</b>						
<b>Подтверждающие документы.</b>						
<b>К2П1:</b> Справка о наличии (отсутствии) вакансий, заверенная директором ОУ.						
<b>К2П2:</b> Справка по итогам аттестации педагогических кадров, заверенная директором ОУ.						
<b>К2П3:</b> Справка по результатам повышения квалификации педагогических кадров, заверенная директором ОУ. Справка по результатам получения дополнительного профессионального образования педагогическими кадрами, заверенная директором ОУ.						
<b>К2П4:</b> Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие (победы) педагогов в профессиональных конкурсах, заверенные директором ОУ.						
<b>К2П5:</b> Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) образовательным учреждением семинаров, мастер-классов, конференций всех уровней, заверенные директором ОУ.						
<b>3</b>	<b>Формирование системы воспитательной работы</b>				Подтверждающий документ	Выставляется МАХ балл
	<b>Максимальный балл по критерию - 25</b>				стр. ____	
	<b><u>1)динамика количества учащихся, состоящих на учете в ГДН К3П1</u></b>					

	Снижение	Сохранение	Увеличение	Стр.	
	25	10	0		
<b><u>2) доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием КЗП2</u></b>					
	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%	Стр.
	0	15	20	25	
<b><u>3) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) КЗП3</u></b>				Стр.	
	Наличие		Отсутствие		
	0		25		
<b><u>4) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися КЗП4</u></b>					
	Наличие		Отсутствие		Стр.
	0		25		

Итого по критерию 4:

**Подтверждающие документы.**

**КЗП1:**Справка о количестве обучающихся, состоящих на учёте в ПДН и КДН, заверенная соответствующими исполнительными органами.

**КЗП2:** Справка, заверенная директором ОУ

**КЗП3- КЗП4:**Справка об отсутствии фактов административных правонарушений, преступлений, совершённых обучающимися, заверенная соответствующими исполнительными органами.

4	<b>Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения</b>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
<b>Максимальный балл по критерию - 25</b>						
<b><u>1) участие в предметных олимпиадах К4П1</u></b>						
	Организация работы предметных кружков, факультативов, дополнительных занятий по подготовке к олимпиадам	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Стр.	
5		5 баллов за каждое призовое место (до 25)	10 баллов за каждое призовое место (до 25)	1 призовое место – 15 2 и более –выставляется максимальный балл - 25 по всему критерию № 4		
<b><u>2) участие в интеллектуальных конкурсных мероприятиях (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П2</u></b>						
	наличие школьных команд, участвующих в интеллектуальных мероприятиях	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Стр.	
5		5 баллов за каждое призовое место (до 25)	10 баллов за каждое призовое место (до25)	1 призовое место – 15 2 и более – выставляется		

				максимальный балл - 25 по всему критерию № 4		
<b><u>3) участие в мероприятиях проектно-исследовательской направленности К4П3</u></b>						
	наличие школьных команд, мероприятиях проектно-исследовательской направленности	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Стр.	
	5	5 баллов за каждое призовое место (до 25)	10 баллов за каждое призовое место (до 25)	1 призовое место – 15  2 и более – выставляется максимальный балл - 25 по всему критерию № 4		
<b><u>4) участие в мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4</u></b>						
	Наличие школьных творческих коллективов	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Стр.	
	5	5 баллов за каждое призовое место (до 25)	10 баллов за каждое призовое место (до 25)	1 призовое место -15  2 и более –25		

**5) участие в мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности**  
**К4П5**

наличие в ОУ школьных музеев, комнат боевой славы	наличие школьных поисковых отрядов, исследовательских групп	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Стр.
5	5	5 баллов за каждое призовое место (до 25)	10 баллов за каждое призовое место (до 25)	1 призовое место – 15 2 и более – выставляется максимальный балл - 25 по всему критерию № 4	

**6) участие в спортивных состязаниях** **К4П6**

наличие в школе спортивных секций, объединений спортивной направленности	наличие школьных систематических и тренируемых спортивных команд	муниципальный, сетевой уровень	региональный уровень	более высокий уровень	Стр.
5	5	5 баллов за каждое призовое место (до 25)	10 баллов за каждое призовое место (до 25)	1 призовое место -15 2 и более –25	

<b>7) доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях <u>К4П7</u></b>								
	0	до 10%	10-30%	30-70%	Более 70%	Стр.		
	0	5	10	15	25			
<b>8) количество мероприятий с активным участием родителей <u>К4П8</u></b>								
	0	1-2	3-4	Более 5		Стр.		
	0	15	20	25				
<b>Итого по критерию 4:</b>								
<b>Подтверждающие документы.</b>								
<b>К4П1-К4П6:</b> Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) в конкурсных мероприятиях различной направленности всех уровней, заверенные директором ОУ.								
<b>К4П7- К4П8:</b> Справка, заверенная директором ОУ.								
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-4 суммируются								



Показатели критериев оценки портфолио тренера-преподавателя

Таблица 8.

Критерий	Показатели	Баллы (от 0 до 3)	Обоснование Педагогический работник указывает ссылки на приложения портфолио (материалы, подтверждающие количество)
1. Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией	1.1. Результаты освоения обучающимися общеобразовательных общеразвивающих программ (выполнения нормативов по виду спорта): - наблюдается отрицательная динамика; - являются стабильными; - наблюдается положительная динамика.	0 1 3	<b>Приложение 1</b> Документы, подтверждающие результаты по показателям 1.1. - 1.2, оформляются в виде таблицы ( <b>Форма 1</b> ) и заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации
	1.2. Качественные показатели освоения программы обучающимися (выполнение обучающимися требований и норм для присвоения спортивных разрядов (званий)): - наблюдается отрицательная динамика; - являются стабильными; - наблюдается положительная динамика.	0 1 3	
	1.3. Личностные результаты обучающихся (ценностно смысловые установки, готовность к самоопределению и саморазвитию), по итогам мониторингов, проводимых организацией: - наблюдается отрицательная динамика; - являются стабильными; - наблюдается положительная динамика.	0 1 3	<b>Приложение 2</b> Документы, подтверждающие результаты по показателю ( <b>Форма 2</b> ), заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации
	1.4. Сохранность контингента обучающихся на этапах спортивной подготовки: - Сохранность контингента до 60%; - Сохранность контингента 61%-89%; - Сохранность контингента 90% - 100%.	0 1 3	<b>Приложение 3</b> Документы, подтверждающие результаты по показателю ( <b>Форма 3</b> ), заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации
	1.5 Участие обучающихся в соревнованиях по виду спорта в течение календарного года: - наблюдается отрицательная динамика;	0	<b>Приложение 4</b> Документы, подтверждающие результаты по показателю ( <b>Форма 4</b> ), заверяются руководителем (заместителем

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- являются стабильными;</li> <li>- наблюдается положительная динамика.</li> </ul>	1 3	руководителя) образовательной организации
<b>7 Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования</b>	2.1. Достижение обучающимися положительных результатов освоения общеобразовательных общеразвивающих программ по результатам сдачи нормативов и выполнения разрядов (званий): <ul style="list-style-type: none"> <li>- наблюдается отрицательная динамика;</li> <li>- является стабильным;</li> <li>- наблюдается положительная динамика.</li> </ul>	0 1 3	<p style="text-align: center;"><b>Приложение 5</b></p> Документы, подтверждающие результаты по показателям 2.1. - 2.2, оформляются в виде таблицы ( <b>Форма 5</b> ) и заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации
	2.2. Наличие стабильных высоких спортивных результатов по результатам обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>- наблюдается отрицательная динамика;</li> <li>- является стабильным;</li> <li>- наблюдается положительная динамика.</li> </ul>	0 1 3	
	2.3. Участие педагогического работника в организации воспитательного процесса во внеурочной деятельности (спортивно-оздоровительные лагеря, учебно тренировочные сборы, походы и пр.) обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>- не представлено;</li> <li>- представлено на констатирующем уровне;</li> <li>- представлено на планово-прогностическом уровне.</li> </ul>	0 1 3	<p style="text-align: center;"><b>Приложение 6</b></p> Документы, подтверждающие результаты по показателю, оформляются в виде таблицы ( <b>Форма 6</b> ) и заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации
	2.4. Создание здоровьесберегающих условий при организации учебно-тренировочного процесса: <ul style="list-style-type: none"> <li>- не представлено;</li> <li>- представлено на констатирующем уровне;</li> <li>- представлено на планово-прогностическом уровне.</li> </ul>	0 1 3	<p style="text-align: center;"><b>Приложение 7</b></p> Документы, подтверждающие результаты по показателю, оформляются в виде таблицы ( <b>Форма 7</b> ) и заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации
	2.5. Создание безопасных условий при организации учебно-тренировочного процесса: <ul style="list-style-type: none"> <li>- не представлено;</li> <li>- представлено на констатирующем уровне;</li> <li>- представлено на планово-прогностическом уровне.</li> </ul>	0 1 3	<p style="text-align: center;"><b>Приложение 8</b></p> Документы, подтверждающие результаты по показателю, оформляются в виде таблицы ( <b>Форма 8</b> ) и заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации

<b>3. Выявление и развитие у обучающихся способностей к физкультурно-спортивной деятельности</b>	<p>3.1. Результативность деятельности педагогического работника по выявлению и развитию физических и иных спортивных способностей обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не представлена;</li> <li>- является стабильной;</li> <li>- наблюдается положительная динамика.</li> </ul>	<p>0 1 3</p>	<p style="text-align: center;"><b>Приложение 9</b></p> <p>Документы, подтверждающие результаты по показателю, оформляются в виде таблицы <b>(Форма 9)</b> и заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации</p>
	<p>3.2. Участие и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на уровне образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нет участников;</li> <li>- есть участники;</li> <li>- наличие призовых мест.</li> </ul>	<p>0 1 3</p>	<p style="text-align: center;"><b>Приложение 10</b></p> <p>Документы, подтверждающие результаты по показателям 3.2. - 3.5, оформляются в виде таблицы <b>(Форма 10)</b> и заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации</p>
	<p>3.3. Участие и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на муниципальном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нет участников;</li> <li>- есть участники;</li> <li>- наличие призовых мест.</li> </ul>	<p>0 1 3</p>	
	<p>3.4. Участие и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нет участников;</li> <li>- есть участники;</li> <li>- наличие призовых мест.</li> </ul>	<p>0 1 3</p>	
	<p>3.5. Участие и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на российском (международном) уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нет участников;</li> <li>- есть участники;</li> <li>- наличие призовых мест.</li> </ul>	<p>0 1 3</p>	

4.	<p>4.2. Совершенствование методов обучения и воспитания (педагогических технологий и техник):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- информация не представлена;</li> <li>- информация представлена на констатирующем уровне;</li> <li>- информация представлена на плано-прогностическом уровне.</li> </ul>	<p>0 1 3</p>	<p style="text-align: center;"><b>Приложение 12</b></p> <p>Документы, подтверждающие результаты по показателю, оформляются в виде таблицы (<b>Форма 12</b>) и заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации</p>
	<p>4.3. Публикации по проблемам развития, воспитания, образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сведения о публикациях не представлены;</li> <li>- на сайте образовательной организации размещены макеты публикаций;</li> <li>- имеются публикации в сборниках конференций, периодических педагогических изданиях.</li> </ul>	<p>0 1 3</p>	<p style="text-align: center;"><b>Приложение 13</b></p> <p>Документы, подтверждающие результаты по показателю, оформляются в виде таблицы (<b>Форма 13</b>) и заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации</p>
	<p>4.4. Повышение профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сведения о повышении профессионального мастерства не представлены;</li> <li>- сведения о повышении профессионального мастерства в качестве слушателя;</li> <li>- сведения о повышении профессионального мастерства в качестве активного участника.</li> </ul>	<p>0 1 3</p>	<p style="text-align: center;"><b>Приложение 14</b></p> <p>Документы, подтверждающие результаты по показателю, оформляются в виде таблицы (<b>Форма 14</b>) и заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации</p>
	<p>4.5. Информация о теме самообразования педагогического работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не представлена;</li> <li>- представлена на констатирующем уровне;</li> <li>- представлена на плано-прогностическом уровне.</li> </ul>	<p>0 1 3</p>	<p style="text-align: center;"><b>Приложение 15</b></p> <p>Документы, подтверждающие результаты по показателю, оформляются в виде таблицы (<b>Форма 15</b>) и заверяются руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации</p>

**Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя директора по хозяйственной части для установления выплат стимулирующего**

<b>Критерий</b>	<b>Показатели</b>	<b>Шкала (баллы)</b>	<b>Максимальный балл/ полученный балл</b>
<b>1. Организация деятельности МОП школы, контроль и руководство</b>	1. Осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и санитарным состоянием школы	При соответствии - до 5 баллов	
	2. Контроль за рациональным расходованием материалов и финансовых средств	При соответствии - до 5 баллов	
	3. Меры по расширению хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения, своевременному заключению необходимых договоров	При соответствии - до 5 баллов	
	4. Меры по привлечению для осуществления деятельности, предусмотренной Уставом школы, дополнительных источников финансовых и материальных средств	При соответствии - до 5 баллов	
<b>2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий для организации учебного процесса</b>	5. Организация текущего ремонта	При соответствии - до 5 баллов	
	6. Руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории школы	При соответствии - до 10 баллов	
	7. Качественная подготовка к приёму школы	До 20 баллов	

<b>3. Материально – техническое обеспечение учебно- процесса</b>	8.Соблюдение требований ФГОС к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений	При соответствии - до 5 баллов	
	9.Участие в создании материальной базы и методических комплексов в кабинетах, мастерских, спортзале	При соответствии - до 5 баллов	
<b>4.обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и учебы</b>	10.Регулярное и качественное проведение инструктажей и обучение по технике безопасности и пожарной безопасности с младшим обслуживающим персоналом	При соответствии - до 5 баллов	
	11.Обеспечение соблюдения требований пожарной безопасности здания, исправность средств пожаротушения	При соответствии - 10 баллов	
	12.Регулярное составление актов о техническом состоянии здания	Не реже 2 раз в год-5 баллов	
	13.Обеспечение соблюдения требований охраны труда при эксплуатации здания школы	При соответствии - до 5 баллов	
	14.Текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, сооружений, классов, учебных кабинетов, мастерской, спортзала, иного имущества школы, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	При соответствии - до 10 баллов	

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ гардеробщика

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	5
2.	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	5
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика	5
4.	Отсутствие случаев утери и порчи одежды, сданной на хранение в гардеробную	5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ повара

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	2
2.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
3.	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения скоропортящихся продуктов питания	2
4.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2
5.	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	4

6.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	1
7.	Отсутствие замечаний на санитарно техническое состояние помещений	1
8.	Выполнение дополнительных функций ( приготовление дополнительного завтрака для начальной школы, обеда для ГПД)	5
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>20</b>

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ дворника

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

**Фамилия Имя Отчество** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	2
2.	Исполнительская дисциплина	2
3.	Выполнение дополнительных функций ( очистка туалетов, побелка деревьев, обрезка кустарников)	10
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работы дворника	2
5.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2
6.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>20</b>



## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ кухонного работника

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
2.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.	10
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ уборщика служебных помещений

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Отсутствие жалоб	2
2	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"><li>качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.</li><li>содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)</li></ul>	5
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках,.)	5
5	Увеличение объема выполняемой работы.	8
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

### рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Отсутствие жалоб сотрудников и родителей.	5
2	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	2
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
5	Увеличение объема выполняемой работы.	8
6	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ лаборанта

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Отсутствие жалоб сотрудников и родителей.	5
2	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	2
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
5	Увеличение объема выполняемой работы.	8
6	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ сторожа

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства.	3
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	2
3	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении	3
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках,.)	5
5	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	7
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прохождения обязательного медицинского осмотра	5
2	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской общественности, участников и т.д	6
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	5
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках,.)	4
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ секретаря

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Качество организационно – технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	3
4.	Создания банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование. Ведение архивной документации.	3
6.	Качественное ведение документации по приему и увольнению работников школы	3
7	Качественное ведение документации по военнообязанным	3
8	Обеспечение сохранности документации школы	3
10	Квалификационная работа с техническим оснащением процесса делопроизводителя	3
12	Наличие жалоб со стороны администрации, сотрудников, учеников)	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ техника

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Отсутствие жалоб сотрудников и родителей.	5
2	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	2
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
5	Увеличение объема выполняемой работы.	8
6	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>