

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ
ПОЧЁТНОГО ГРАЖДАНИНА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
НИКОЛАЯ ТИМОФЕЕВИЧА КУКУШКИНА С. САВРУХА МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА ПОХВИСТНЕВСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

СОГЛАСОВАНО

**Председатель Управляющего
совета школы**

 / З.Х.Кастаргина /

**Протокол № 5
«16» октября 2015г.**

УТВЕРЖДАЮ

**Директор ГБОУ СОШ
им. Н.Т. Кукушкина с. Савруха**

 / В.Н. Карманова /

**Приказ № 164-ОД
«16» октября 2015г.**



ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК
И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива

Решение № 2 от 15 октября 2015 года

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа имени Почётного гражданина Самарской области Николая Тимофеевича Кукушкина с. Савруха муниципального района Похвистневский Самарской области (в дальнейшем Школа) разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда.

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

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

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

Постановления Правительства Самарской области от 29.09.2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым».

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

Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 355 «О проведении в 2009 году эксперимента по организации профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях Самарской области».

Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009

№ 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области.

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

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

1.4. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с советом учреждения и утверждается приказом директора.

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

2. Формирование и структура фонда оплаты труда

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

$ФОТ = (НбфС + ОДФС) \cdot Н$, где

ФОТ- фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

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

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

ОДФС - объём дополнительных финансовых средств;

Н- количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда в размере не менее 80% от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 57,08 % от базового фонда;

фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 19,92% от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере не более 23 % от базового фонда.

2) стимулирующего фонда в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников.

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

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

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

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

2.5. Заработная плата административно- хозяйственного персонала устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда.

2.6. Заработная плата включает компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда, а также, выплаты стимулирующего характера. Заработная плата не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

- 2.7. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения и группы оплаты труда образовательного учреждения.
- 2.8. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МОиН СО в зависимости от объёмных показателей образовательного учреждения.
- 2.9. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения два раза в год в январе и сентябре.

3. Распределение специального фонда оплаты труда.

- 3.1. Специальный фонд оплаты труда сформирован от 23% от базового фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренными должностными обязанностями.
- 3.2. 70 % специального фонда направляются на доплаты педагогическим работникам, 30 % - административно-хозяйственному персоналу.
- 3.3. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определённый период времени), разовыми (в связи с выполнением определённой работы и учётом её результативности).
- 3.4. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.
- 3.5. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Виды работ	Наименование работы	Размеры специальных выплат
2.1.Выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями	доплаты педагогическим работникам за классное руководство и индивидуальную работу с родителями	В зависимости от количества обучающихся и их родителей (от 40 руб.).
	проверка тетрадей и письменных работ (в зависимости от количества проверенных тетрадей);	1.Русский язык и начальные классы – до 500 руб. 2.математика и начальные классы – до 400 рублей 3. остальные предметы – до 200 руб.
	заведование элементами инфраструктуры: кабинетами и спортзалом; спец. кабинетами и мастерскими; пришкольным участком;	до 200 руб. до 300 руб. до 600 руб.
2.2. Прочие		
<ul style="list-style-type: none"> • За руководство МО; • За руководство Североключевским филиалом; 		до 1000 руб. до 1500 руб.

<ul style="list-style-type: none"> • За руководство работой в начальной школе; • За организацию профессиональной подготовки; 		<p>до 7000 руб.</p> <p>до 1500 руб.</p>
<p>2.3. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами</p>	<p>деление класса на группы при обучении отдельным предметам</p>	<p>Коэффициент: 1- если класс не делится; 2 – если класс делится.</p>
	<p>квалификационную категорию работников,</p>	<p>Коэффициент: 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию; 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию; 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;</p>
	<p>определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, звание заслуженный учитель</p>	<p>Коэффициент: 1,2 – за ученую степень доктора наук; 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;</p> <p>до 1000 руб.</p>
<p>2.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации</p>	<p>выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда</p>	<p>выплаты согласно КЗОТ</p>
	<p>выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий,</p>	<p>выплаты согласно КЗОТ</p>

	сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	
--	---	--

Перечень профессий, для которых предусмотрены выплаты за вредные условия труда:

1. Сторож;
2. Кастелянша;
3. Младший воспитатель;
4. Повар;
5. Кухонный работник;
6. Рабочий по комплексному обслуживанию;
7. Бухгалтер;
8. Делопроизводитель;
9. Программист;
10. Машинист котельной;
11. Лаборант;
12. Учителя химии, физики, ИКТ.

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 20 % фонда оплаты труда работников и вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

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

4.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется Положением, согласованным с Управляющим советом Школы и утвержденным приказом директора Школы.

4.4. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников учреждения в следующих пропорциях 73 % и 27 %.

4.5. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы (не менее 90 % стимулирующего фонда);
- иные поощрительные выплаты (не более 10 %).

4.6. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

4.7. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество) труда) устанавливаются сроком на полгода.

4.8. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы следующего порядка:

4.8.1. В ГБОУ СОШ с. Савруха создается рабочая группа (комиссия) из количества 3-х человек для проверки документов, необходимых для установления надбавок за эффективность (качество) работы. Состав комиссии утверждается приказом директора Школы не позднее 1 сентября (1 января).

4.8.2. Не позднее 5 сентября (10 января) работники Школы представляют директору:

- заполненные листы оценивания эффективности (качества) работы, оформленные в соответствии с письмом министерства образования и науки Самарской области от 09.02.2009 № 434 (далее – листы оценивания);
- документы, подтверждающие значения критериев.

4.8.3. До 10 сентября (15 января) комиссия:

- проводить анализ представленных материалов;
- определяет количество баллов по каждому критерию;
- согласовывает общую сумму баллов в листах оценивания;
- оформляет протокол работы комиссии;
- представляет протоколы работы комиссии, листы оценивания и подтверждающие документы Управляющему совету Школы.

4.8.4. Управляющий совет Школы в срок до 15 сентября (20 января):

- проводит экспертную оценку информации;
- знакомит директора и работников Школы с решением Управляющего совета Школы;
- представляет директору Школы предложение по установлению надбавок за эффективность (качество) работы, работников Школы.

4.8.5. На основании решения Управляющего совета Школы в срок не позднее 25 сентября (25 января) разрабатывается приказ об установлении надбавок за эффективность (качество) работы, работников Школы.

4.8.6. Приказ об установлении надбавок за эффективность (качество) работы направляется в бухгалтерию для начисления ежемесячных надбавок к базовой части ФОТ за период их действия.

4.8.7. Доплаты и надбавки, устанавливаемые работникам, являются обязательными условиями трудового договора (ст.57 ТК РФ) и могут быть изменены или отменены при соблюдении требований ст.72,74 ТК РФ.

4.8.8. Основанием для прекращения выплаты надбавки за эффективность (качество) работы является приказ директора Школы.

4.9. Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителей по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, утвержденных министерством образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются руководителем общеобразовательного учреждения);

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

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

4.12. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствия случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.13. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия – это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания.

4.14. Премии выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени или объёму выполненной работы.

Премирование может быть как поощрение (награждение) отличившихся работников за:

- качественную организацию и проведение научно-методических учебно-воспитательных, досуговых мероприятий;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметической ремонт и оформление учебных помещений;

- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
- качественное проектирование, организацию и отчётность своей деятельности;
- устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта , оборудования, ЭВМ;
- качественную защиту творческих проектов ,участие в различных конкурсах, поднимающих рейтинг учреждения и самого работника;
- высокие результаты обучающихся по итогам ЕГЭ и государственной аттестации выпускников;
- качественное выполнение срочных и особо важных видов работ.

4.15. Размер доплаты и надбавки, при ухудшении показателей работы, не изменяется, работодатель оценивает работу и определяет размер поощрения (премии).

Критерии оценивания для стимулирующих выплат работникам ОУ

Критерии стимулирующих выплат периодического характера для педагогических работников составлены на основе «Регламента (приказ МО и НСО от 14.07.2008 –од).

Наименование должности	Основание для премирования
Заместители директора по УВР, ВР, ИКТ или педагоги, выполняющие обязанности заместителей	Организация предпрофильного и профильного обучения
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	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.)
	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	Высокий уровень организации аттестации учащихся педагогических работников школы и структурного подразделения
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии, делопроизводитель	Своевременное и качественное предоставление отчётности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчётов
	Качественное ведение документации
	Экономия финансовых средств
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	Обеспечение безопасной перевозки детей
	Отсутствие ДТП, замечания

Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, сторож)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
Для всех работников ОУ	За вклад в подъём рейтинга ОУ в учебно-воспитательном процессе
	За подготовку ОУ к новому учебному году (по итогам акта приёмки школы к новому учебному году)
	За достигнутые стабильные или позитивные результаты деятельности и в честь праздника (День учителя, Международный женский день 8 марта, День защитника Отечества)
	За качественное выполнение срочной или важной работы для ОУ
	За достигнутые (стабильные и позитивные результаты) деятельности по итогам I или II полугодия (конца учебного года). Высокое качество выполняемой работы. Чёткое использование должностных инструкций. Выполнение работ не входящих в круг прямых обязанностей.

Критерии оценивания для стимулирующих выплат работникам структурного подразделения (СП)

Стимулирующие выплаты назначаются по следующим критериям: за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников, применение инновационных педагогических технологий в процессе дошкольного образования.

Доплаты стимулирующего характера:

Заведующей СП

1. За инновационные педагогические технологии до 30%.
2. За организацию диагностической работы во всех возрастных группах до 20 %.
3. за организацию коррекционно-развивающего обучения и воспитания в специальных группах до 25%.

Воспитателю:

1. За обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада до 35%.
2. За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии) до 25%.
3. За инновационные педагогические технологии до 30%.

Педагогу-психологу, учителю- логопеду, музыкальному руководителю.

1. За сложность контингента воспитанников до 60 %.
2. За качество воспитания (организацию и проведение методических и учебно-воспитательных мероприятий) до 50%.

Медицинской сестре.

1. За обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада до 30%.
2. За создание условий для сохранения здоровья воспитанников до 25%.

Младшему воспитателю.

1. За выполнение плана посещаемости детьми детского сада (14 дней в месяц каждым ребенком) до 35%.
2. За сложность контингента воспитанников (дети разного возраста, превышение плановой наполняемости, интегрированные дети с отклонениями в развитии) до 25%.

Повару, кухонному рабочему.

1. За создание условий для сохранения здоровья воспитанников (за обеспечение высокого качества приготовления пищи, творческий подход к работе) до 35%.

Машинисту по стирке и ремонту белья, кастелянше.

1. За создание условий для сохранения здоровья воспитанников (за творческий подход к ремонту инвентаря) до 35%.

Уборщику служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, грузчику, сторожу.

1. За создание условий для сохранения здоровья воспитанников (за образцовое состояние здания) до 35%.

Делопроизводителю, бухгалтеру, кассиру.

1. За создание условий для сохранения здоровья воспитанников (за освоение и внедрение новых форм бухгалтерского учета, за выявление внутривозрастных резервов для обеспечения финансовой устойчивости детского сада, исполнительскую дисциплину) до 50%.

Завхозу.

1. За создание условий для сохранения здоровья воспитанников (за создание условий для бесперебойного функционирования детского сада, за образцовое ведение документации и отчетности) до 50%.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на квартал и выплачиваются ежемесячно равными долями. Размер квартальной стимулирующей выплаты устанавливается на основании показателей и определяется подсчетом общего количества набранных баллов по итогам работы за квартал:

1. добросовестное исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка;
2. снижение заболеваемости;
3. состояние развивающей среды в группах;
4. качественное состояние прогулочного участка;
5. отсутствие родительской задолженности;
6. отсутствие обоснованных жалоб родителей;
7. работа без больничных листов;
8. вклад в решение кадровых проблем;
9. работа с родителями (качество проведения мероприятий);
10. качественное состояние документации;
11. исполнительская дисциплина;
12. участие в методической работе;
13. дополнительный объем работ по заданию администрации Учреждения;
14. интенсивность и сложность работы при подготовке и проведении открытых мероприятий;
15. оказание помощи воспитателям в организации педагогического процесса;
16. отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
17. отсутствие случаев травматизма воспитанников;
18. отсутствие дисциплинарных взысканий.

5. Материальная помощь

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

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожара, наводнения и других форс- мажорных обстоятельств);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

5.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.

**Лист оценивания качества работы учителя
(по итогам 20__/20__ учебного года)**

(должность, наименование ОУ)

№	Критерии оценивания	Самооценка (Балл)	Оценка экспертной группы ОУ (Балл)
1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения			
1.1.	Снижение доли неуспевающих учащихся – 0,5 балла; отсутствие неуспевающих учащихся – 1 балл.		
1.2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету: позитивная динамика – 1 балл, выше среднего по образовательному учреждению - 1 балл, (1-2 класс по результатам неофициальной аттестации), позитивная динамика сформированности УУД – 1 балл (суммируется).		
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) – 2 балла; доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по муниципалитету – 1 балл.		
1.4.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) – 3 балла; доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по муниципалитету – 1 балл.		
1.5.	Средний балл ЕГЭ выше среднеобластного – 5 балла		
1.6.	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается		

	итоговая аттестация в формате ЕГЭ, кроме математики и русского языка), в классах в которых преподаёт учитель составляет от 1 % до 40% - 1 балл; от 40 % до 60% - 2 балла; свыше 60% - 3 балла.		
1.7.	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 70-79 – 1 балл; 80-89 - 3 балла; 90-99 – 5 баллов; 100 – 10 баллов за каждого ученика (суммируется).		
1.8.	Доля выпускников по ступени основного общего образования, выбирающих экзамен по предмету данного учителя до 40 % – 1 балл, от 40-60 % – 2 балла, свыше 60 % – 3 балла.		
1.9.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках – 1 балл.		
1.10.	Отсутствие неуспевающих учащихся при сдаче переводной аттестации – 0,5 балла (суммируется).		
2.1.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад: участие – 0,5 балла; наличие на окружном уровне – 3 балла; 2 и более человек на уровне «образовательного округа» – 5 баллов; наличие на уровне области – 4 баллов.		
2.2.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами в конференциях по предмету: участие – 0,5 балла; наличие на районном уровне – 1 балл; наличие на окружном уровне – 2 балла; наличие на уровне области – 4 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 5 баллов (суммируется).		
2.3.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами в соревнованиях, конкурсах, фестивалях: участие – 0,5 балла; наличие на окружном и районном уровне – 1 балл; наличие на уровне области – 4 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 5 баллов (суммируется).		
2.4.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под		

	руководством учителя – 2 балла, наличие побед в конкурсах социальных проектов – 3 балла.		
2.5.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (при условии, что педагог являлся научным руководителем): на окружном уровне – 1 балл, на областном уровне – 2 балла, на российском уровне - 3 балла (максимально – 3 балла).		
3. Позитивные результаты организационно – воспитательной деятельности классного руководителя			
3.1.	Снижение или отсутствие количества учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего – 1 балл.		
3.2.	Снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 1 балл, отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 1 балла.		
3.3.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла.		
3.4.	Организация и проведение досуга учащихся: походы, экскурсии – 0,5 балла, поездки до 100км. – 1 балл; 200-500 км. – 2 балла; свыше 500км. – 3 балла (суммируется).		
3.5.	Организация на высоком уровне общешкольных мероприятий – 2 балла.		
3.6.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года при уровне не менее 90% - 1 балл, в 1 – 4 кл. – 2 балла.		
3.7.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения учащимися – 1 балл.		
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий			
4.1.	Использование IT-технологий и других современных образовательных технологий в учебно-воспитательном процессе – 1 балл, наличие собственного сайта – 2 балла, дистанционное обучение детей - инвалидов – 1 балл		

	(суммируется).		
4.2.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) – 1 балл, более 10 % учебного времени – 3 балла.		
5.1.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, МО Выступление: Уроки мастер – классы Школьный уровень – 0,5 балл 1 балла Районный уровень – 1 балла 2 балла Окружной уровень – 2 балла 3 балла Областной уровень – 3 балла 4 балла (Суммируется)		
5.2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства: окружной уровень – участие 3 балла, призер – 4 балла, победа – 5 баллов; областной уровень участие – 4 балла, призер – 5 баллов, победа - 6 баллов; всероссийский и международный уровень участие - 5 баллов, призер – 6 баллов, победа – 7 баллов (суммируется).		
5.3.	Участие в других конкурсах: победа в дистанционных – 2 балла, призовые места в очных – 3 балла, победа – 4 балла (суммируется).		
5.4.	Наличие публикации в журналах, газетах и на сайтах – 0,5 – 3 балла (максимально – 3 балла).		
5.5.	Участие в эксперименте: работа в профильных классах – 2 балла, работа по ФГОС – 3 балла.		
5.6.	Успешная работа во внешнем и внутреннем представительстве школы – по 1 баллу (суммируется), руководство профсоюзом – 3 балла.		
	ВСЕГО		

Подпись работника: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Подпись представителя экспертной группы: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Справочно:

Среднее количество баллов, набранных педагогическими работниками по ОУ 34,7

Подпись директора школы: _____ / В.Н. Карманова /

Дата заполнения: _____

МП

**Лист оценивания качества работы воспитателя
(по итогам 20__/20__ учебного года)**

Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства			
<ul style="list-style-type: none"> • Призовое место • Участие на уровне ДООУ • Участие в округе • Призовое место 	3 1 5 10		
Диагностика	3		
Выступление на пед советах			
<ul style="list-style-type: none"> • В ДООУ • Открытые занятия в ДООУ • Выше уровня ДООУ 	1 2 3		
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2		
Проектная деятельность	3		
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости	3		
Использование ИТ- технологий	2		
Уменьшение количества списываемого инвентаря	1		
Оформление интерьера группы	1-3		
Взаимодействие между воспитателями и родителями			
<ul style="list-style-type: none"> • Консультации, родительский уголок • Род. Собрания, праздники • Совместное привлечение родителей и детей 	1 2 3		
Наличие публикаций	1		
Оформление участков	1-3		
Здоровье сберегающие технологии	1-3		
Изготовление наглядных пособий	1-3		
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях			
<ul style="list-style-type: none"> • На уровне ДООУ • Района • Округа 	1 2 3		
Превышение плановой наполняемости в группе	0,5* 1 реб		
ИТОГО			