

«ПРИНЯТО»

на заседании Управляющего совета  
ГБОУ СОШ с. Подстепки  
Протокол № 3 от 29 августа 2024 г.г.  
\_\_\_\_\_ Е.В. Абрамова

«СОГЛАСОВАНО»

на заседании Профсоюзного собрания  
организации ГБОУ СОШ с. Подстепки  
Протокол № 2 от 29 августа 2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»

общим собранием трудового коллектива  
ГБОУ СОШ с. Подстепки  
Протокол № 3 от 29 августа 2024 г.г.  
\_\_\_\_\_ И.А. Верясова

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ СОШ с. Подстепки

\_\_\_\_\_ А. Е. Семенов  
Приказ № 139-ОД от 29 августа 2024 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области  
средней общеобразовательной школы с. Подстепки муниципального района  
Ставропольский Самарской области  
**(новая редакция) с 01.09.2024г.**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты заработной платы, компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Подстепки муниципального района Ставропольский Самарской области (далее Школа).

**1.2.** Стимулирующие и компенсирующие выплаты работникам структурного подразделения детский сад «Золотой ключик» регламентируются положением «о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения детский сад «Золотой ключик», реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования», положением «о порядке установления компенсационных выплат работникам структурного подразделения детский сад «Золотой ключик», реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования».

**1.3.** Стимулирующие и компенсирующие выплаты работникам структурного подразделения «Спектр» реализующего дополнительные образовательные программы, регламентируются положением «об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах в СП Спектр ГБОУ СОШ с. Подстепки».

**1.4.** Стимулирующие и компенсирующие выплаты работникам филиала «ЛАДА» ГБОУ СОШ с. Подстепки регламентируются положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах филиала «Лада» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения самарской области средней общеобразовательной школы с. Подстепки муниципального района ставропольский самарской области.

**1.5.** Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

**1.6.** Заработная плата работникам Школы начисляется согласно «Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчёта заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области и работников государственного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования» утвержденной Постановлением Правительства Самарской области 01.06.2006г . № 60 и внесенных в нее изменений Постановлением Правительства Самарской обл. № 917 от 31.12.2015г. Постановлением Правительства Самарской обл. № 237 от 16.04.2019г.

Формула по расчету ФОТ

**1.7.** Фонд оплаты труда работников Школы (ФОТ) состоит из:

- **базового фонда в размере 81,76 % от фонда оплаты труда работников,**  
**-специального фонда оплаты труда в размере не более 21,81 % от базового фонда,** который включает:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, наставничество. проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры(учебными кабинетами, мастерскими и т.д), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- доплата педагогическим работникам, реализующим образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, проведения элективных, факультативных и индивидуально- групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- *стимулирующего фонда в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю Школы в размере не более 3% от стимулирующего фонда.*

#### **1.8. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:**

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

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

**Сч** - средняя расчетная единица за один учебный час;

**Кпр**-коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

- 1- для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;
- 1,3- для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

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

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

**4,2** - среднее количество недель в месяце;

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

- 1 - если класс не делится на группы
- 2 - если класс делится на группы.

**Ккв** - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

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

**Кзн** - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень доктора наук;
- 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующие

профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования.

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

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

**1.9. Средняя расчетная единица за один учебный час (Сч) рассчитывается и утверждается отдельно по ступеням обучения, а также учащимся, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и с отклонениями в развитии 2 раза в год (на 01.01 и 01.09) по формуле:**

$$Сч = (ФОТ_{\text{пед}} \times 245) / (\sum a_1b_1 + a_2b_2 + \dots + a_{11}b_{11}) \times 365$$

ФОТ<sub>пед</sub> – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\sum a_1b_1$  – сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

a<sub>1</sub> – количество учащихся в классе; обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы;

b<sub>1</sub> – количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

**1.10. Заработная плата директора ГБОУ СОШ** устанавливается в соответствии с группой по оплате труда директора ГБОУ СОШ в январе и сентябре по формуле  $ЗПр = (ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн) + Ср$ ,

где ЗПр – заработная плата директора ГБОУ СОШ;

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

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений (1-я группа – 1,8; 2-я группа – 1,4; 3-я группа – 1,2; 4-я группа – 1,1);

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя (высшая – 1,1, первая – 1,0);

Кзн – коэффициент за ученую степень доктора наук – 1,2, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, ордена СССР или РФ – 1,1; Ср – величина стимулирующего фонда, за эффективность (качество) работы руководителю государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, расположенного на подведомственной Центральному управлению территории. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

**Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Школы** устанавливается руководителем Школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя 2 раза в год в январе и сентябре по формуле  $ЗПзр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср$

где ЗПзр – заработная плата заместителя директора Школы; ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и сентябрь; Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений (1-я – до 1,5; 2-я – до 1,3; 3-я – до 1,1; 4-я – до 1,0); Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителя руководителя (высшая – 1,1, первая – 1,0); Кзн – коэффициент за ученую степень доктора наук – 1,2, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, ордена СССР или РФ – 1,1. Ср – величина стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы.

**1.11. Должностные оклады работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в**

соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в

сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)»

**1.12.** Оплата труда работников Школы, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера, младшего обслуживающего персонала устанавливается на основании трудовых договоров, заключенных директором Школы с работниками.

**1.13.** Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников Школы, в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

**1.14.** Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством РФ доплат, надбавок, премий.

**1.15.** Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах бюджетных средств, предусмотренным фондом оплаты труда соответствующего финансового года и начисляются в суммовом и процентном выражении.

**1.16.** Все виды компенсационных и стимулирующих выплат могут быть разовыми и периодическими (устанавливаться на определенный срок: месяц, четверть, полугодие, но не более одного года, с учетом качества и систематичности выполнения соответствующих видов работ). Виды, размер и период фиксируются приказом директора Школы.

**1.17.** Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, совместителей.

**1.18.** Данное Положение вступает в силу с 01.01.2022г.

**Заработная плата сторожей Школы рассчитывается 2 раза в год в январе и сентябре по формуле**  $ЗПзр = ЗП + Д + Сп + Нв$

где ЗПзр – заработная плата сторожа; ЗП – оклад установленный в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)»

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

**Сп** – величины стимулирующих выплат работнику; Оценка качества работы выражается в баллах (для периодических надбавок) и в рублях (для разовых надбавок).

Стоимость балла определяется путем деления имеющихся средств в стимулирующей части ФОТ, отведенной для периодических выплат работникам на количество набранных баллов, утверждается приказом директора Школы, согласовывается с Управляющим советом.

**Нв** - доплата за работу в ночное время рассчитывается следующим образом: стоимость 1 часа равна, оклад, деленный на норму часов в месяц, исходя из расчета 36 часовой или 40 часовой рабочей недели, умноженный на 35%; полученная стоимость ночных часов умножается на количество отработанных ночных часов в соответствии с графиком работы сторожей.

Доплата за работу в праздничные дни рассчитывается следующим образом: стоимость 1 часа равна, заработная плата сторожа по штатному расписанию (включая оклад, доплаты из специального фонда и выплаты из стимулирующего фонда) деленая на норму часов в месяц исходя из расчета 36 часовой или 40 часовой рабочей недели умноженная на отработанное количество дневных часов приходящихся на праздничный день.

## 2. СПЕЦИАЛЬНЫЙ ФОНД

### 2.1. Компенсационные выплаты.

Всем работникам Школы за счет средств работодателя выплачиваются компенсационные выплаты, предусмотренные ТК РФ, в том числе по больничным листам и за работу в выходные и праздничные дни. Доплаты работникам, выполняющим работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплачиваются согласно списка должностей.

#### Список должностей, выполняющих работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

- сторож - 35 % от должностного оклада за работу в ночное время;
- уборщик служебных помещений - 10 % от должностного оклада за работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

### 2.2. Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями.

2.2.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.2 Доплаты работникам за выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей работников, производится по основаниям с указанием размера доплаты.

### I. Выполнение дополнительных обязанностей, влияющих на повышение эффективности образовательного процесса.

1. Реализация развивающих программ Школы от 5000 р. до 10000 р.
2. Руководство творческой группой или методическим объединением, наставничество от 1000 р. до 8000 р.
3. Использование ИТ - технологий в образовательном процессе от 5000 р. до 10000 р.
4. Организация внеурочной деятельности учащихся (организация и проведение мероприятий уровня выше школьного) от 5000 р. до 10000 р.
5. Организация профильного и предпрофильного обучения учащихся из элективных курсов от 5000 р. до 15000 р.
6. Использование электронного оборудования для организации внеклассных мероприятий от 1000 р. до 5000 р.
7. Наполнение школьного сайта от 3000 р. до 10000 р.
8. Организация работы по внедрению здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс от 1000 р. до 10000 р.
9. Организация и работа молодежных объединений (клубов) от 5000 р. до 10000 р.
10. За преподавание предметов на углубленном уровне в зависимости от численности учащихся с применением коэффициентов, а именно

<i>Численность учащихся в классе</i>	<i>Коэффициент</i>
1-8 учащихся	3
9-12 учащихся	2
13-16 учащихся	1,5
17-20 учащихся	1,2
21-25 учащихся	1

## **II. Выполнение дополнительных обязанностей по оформлению нормативно - правовой документации, ведению электронного документооборота.**

1. Оформление кадровой документации (трудовые договора, трудовые книжки, личные карточки форма Т -2, личные дела и т.д.) от 5000 р. до 10000 р.
2. Учет рабочего времени от 1000 р. до 5000 р.
3. Работа с департаментами исполнения бюджета разных уровней (подготовка документации для получения ЭЦП в федеральном и областном казначействе, получение носителей ЭЦП, установка, генерация и активация ЭЦП) от 5000 р. до 10000 р.
4. Наполнение и обновление электронных баз данных и автоматизированных систем управления от 5000 р. до 10000 р.
5. Выполнение обязанностей контрактного управляющего от 5000 р. до 15000 р.

## **III. Выполнение дополнительных обязанностей, связанных с созданием условий для сохранения здоровья и безопасности учащихся и персонала.**

1. Соблюдением норм по охране труда и технике безопасности от 5000 р. до 10000р.
2. Выполнение обязанностей уполномоченного на решение задач гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций от 5000 р. до 10000 р.
3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут, определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени, отработанного сверхурочно.
4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором.

### **2.3. Доплаты за классное руководство.**

2.3.1. Доплаты за классное руководство осуществляются из бюджета Самарской области, размер выплат устанавливается распоряжением правительства Самарской области.

### **2.4. Доплаты за проверку тетрадей.**

Доплаты учителю за проверку тетрадей учащихся в классах осуществляется в процентном выражении к базовой части оплаты труда педагога за часы по предмету (Доплата=базовая часть\*% по преподаваемому предмету):

- Русский язык, литература – 15%;
- Математика – 10%;
- Иностранные языки – 7%;
- Физика, химия, 1-4 классы – 5%

### **2.5. Заведование кабинетами.**

Заведование кабинетами назначается приказом директора.

Доплата за заведование кабинетами осуществляется по категориям:

- Кабинет информатики, – 1000 руб.
- Кабинет технологии – 1000 руб.

- Спортивный зал средней Школы – 700 руб.
- Спортивный зал начальной Школы – 500 руб.
- Спортивная площадка – 500 руб.
- Кабинеты физики, химии, биологии (вместе с лабораториями) – 1000 руб.
- Кабинет ОБЖ (вместе с оружейной комнатой) – 500 руб.
- Актальный зал (вместе с костюмерной) – 500 руб.
- Учебные кабинеты – 500 руб.

Обязательным условием назначения этих доплат является соблюдение санитарно-гигиенических норм и техники безопасности.

**2.6. Повышающие коэффициенты, учитывающие деление класса на группы.** Педагогам устанавливается повышающий коэффициент 2 при делении класса на группы, наполняемость, которого превышает 25 учащихся, при изучении следующих предметов: иностранный язык, технология, ИКТ, предпрофильные курсы, элективные курсы, физическая культура и фитнес.

**2.7. Доплата за работу учителя иностранного языка в группах численностью более 20 человек.**

Педагогам иностранного языка устанавливается доплата за каждого учащегося начиная с 21-го в размере 200 рублей. (в случае когда деление на подгруппы невозможно)

**2.7. Дополнительные занятия и консультации.**

Педагогам оплачиваются дополнительные занятия и консультации для ликвидации пробелов в знаниях учащихся, подготовки к итоговой аттестации и др.

### **3. СТИМУЛИРУЮЩИЙ ФОНД .**

#### **3.1. Регламент распределения стимулирующего ФОТ.**

Регламент распределения стимулирующей части ФОТ призван совершенствовать кадровый потенциал, повысить эффективность и качество труда работников.

Стимулирующие выплаты осуществляются для всех работников Школы в соответствии с критериями и показателями качества труда (приложение). Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

100% стимулирующей части ФОТ распределяется:

3% - на стимулирующие выплаты директору Школы;

79% - на стимулирующие выплаты периодического характера учителям, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

18% - на стимулирующие выплаты разового характера;

#### **3.2. Условия на назначение стимулирующих выплат:**

- стаж работы на должности не менее 4 месяца;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком – по итогам работы за предыдущий период;
- педагогические работники, принятые на работу переводом сохраняют баллы с предыдущего места работы;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

#### **3.3. Стимулирующие надбавки.**

Стимулирующие надбавки за высокое качество труда работников устанавливаются по следующим основаниям: позитивные результаты образовательной деятельности, позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся, позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя, внедрение в образовательный процесс



современных образовательных технологий, эффективная организация использования материально технических и финансовых ресурсов, эффективная организация охраны жизни и здоровья.

### **3.4. Оценка качества труда работников.**

3.4.1. Критерии и показатели качества труда работников (приложение), оценка и периодичность стимулирующих выплат согласовываются с Управляющим советом до начала нового финансового года (в январе) или после внесения каких-либо изменений и утверждаются приказом директора Школы.

3.4.2. Определение размера стимулирующих выплат по результатам труда директору Школы производится Центральным управлением министерства образования и науки Самарской области на основании критериев эффективности (качества работы) директора Школы, утвержденных на региональном уровне.

3.4.3. За качество выполненной работы заместители директора Школы и главный бухгалтер, могут получать стимулирующие выплаты из части стимулирующего ФОТ, предназначенного для разовых выплат. Размер выплат утверждается директором Школы и согласовывается с Управляющим советом Школы.

3.4.4. Для оценки качества труда педагоги подают самоанализ результатов своей деятельности в соответствии с утвержденными критериями по окончании календарного года – для периодических надбавок.

Оценку качества труда работников производит экспертная комиссия состоящая из:

зам. директора по УВР, зам. директора по ВР и руководителей МО.

Срок предоставления работниками материалов с результатами самооценки для периодических выплат: 28 декабря.

Срок рассмотрения материалов с результатами самооценки экспертной комиссией составляет 5 дней.

3.4.5. Руководитель предоставляет 10 января в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющейся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, размеры стимулирующих выплат на период, с января по декабрь включительно.

3.4.6. Оценка качества работы педагогических работников может выражаться в баллах (для периодических надбавок) и в рублях (для разовых надбавок).

3.4.7. Стоимость балла определяется путем деления имеющихся средств в стимулирующей части ФОТ, отведенной для периодических выплат учителей на количество набранных педагогами баллов, утверждается приказом директора Школы, согласовывается с Управляющим советом.

3.4.8. Оценка качества труда педагогов для периодических и разовых надбавок оформляется протоколом. Каждый педагог знакомится с протоколом лично. Протокол согласовывается с Управляющим советом. В случае несогласия с оценкой педагог может обратиться в Управляющий совет.

3.4.9. Стимулирующие надбавки учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу устанавливаются в соответствии с листами самоанализа: 28 декабря.

Размер стимулирующей надбавки определяется в рублях в пределах имеющегося ФОТ, согласно штатного расписания и в соответствии с критериями и показателями качества труда работников. Срок рассмотрения материалов с результатами самооценки экспертной комиссией составляет 3 дня.

3.4.10. Директор ГБОУ СОШ с. Подстепки и заместители директора имеют право на установление стимулирующих выплат длительного характера по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях. Размер стимулирующей выплаты директору ГБОУ СОШ с. Подстепки устанавливается приказом руководителя Центрального управления Минобрнауки Самарской области по представлению Управляющего совета Учреждения.

**3.5. Лишение стимулирующих выплат** может производиться на основании приказа о

вынесении работнику дисциплинарного взыскания, в этом случае освободившаяся сумма стимулирующих выплат выплачивается работникам ГБОУ (до окончания срока дисциплинарного взыскания), в соответствии с п 3.1. настоящего положения.

### **3.6. Надбавки из экономии ФОТ.**

В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств ФСС и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Школы:

- за высокое качество работы и напряженность – до 15000 рублей;
- за выполнение работ не входящих в должностные обязанности – до 20000 рублей;
- за активное творческое участие в подготовке и проведении мероприятий школьного, районного, областного и других уровней – до 15000 рублей;
- за своевременное устранение аварийных ситуаций – до 10000 руб;
- оплата замены классного руководителя производится:

а) за первый, второй, третий день отсутствия работника за счет средств экономии ФОТ;

б) выплаты начиная с четвертого дня осуществляются за счет субсидий.

**3.7. Премирование работников** производится из экономии ФОТ за профессионализм, высокие показатели в работе.

**3.8. Предельный уровень соотношения** средней заработной платы руководителя, заместителей и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, устанавливается в кратности:

руководитель – 4;

заместители руководителя, главный бухгалтер – 3.

## **4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК**

4.1 Компенсационные доплаты выплачиваются ежемесячно в соответствии со списком должностей, за фактически отработанное время на основании штатного расписания и табеля учета рабочего времени или приказа директора Школы.

4.2. Доплаты работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями: проверку тетрадей, заведование кабинетом, дополнительные занятия, консультации и др. производятся на основании приказа директора Школы, при условии согласия работника.

4.3. Стимулирующие надбавки педагогическим работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора Школы

4.4. Стимулирующие надбавки административно-хозяйственному персоналу устанавливаются приказом директора Школы.

4.5 Сроки издания директором распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат работникам Школы: 10 января – на срок с января по декабрь включительно.

4.6. Премирование производится по приказу директора Школы на основании ходатайства Совета трудового коллектива или Управляющего совета Школы.

## **5. СРОКИ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Выплата заработной платы производится два раза в месяц. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в виде аванса исходя из фактически отработанных рабочих дней, приходящихся на первую половину месяца (основанием для начисления является тарификация, штатное расписание).

**Нормативные документы:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации .
2. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 06.10.1999 г №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ ».
7. Постановление правительства СО от 11.06.08 г №201. «О внесении изменений в постановление правительства СО от 01.06.2006 г №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений ».ППСО №237 от 16.04.2019г
8. Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений ».
9. Приказ министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021 г. «Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области»

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**результативности и качества работы учителя ГБОУ СОШ с. Подстепки**

(ФИО педагога)

№ п\п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Подтверждающие документы	Оценка педагога	Оценка ЭС	Максимальный балл по критерию
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>						
1.1.	Положительная динамика или сохранение значение среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому предмету	Сравнивается средний балл АСУ РСО по предмету по итогам предыдущего учебного года и итогам 2 четверти текущего учебного года Положительная динамика – 2 балла Сохранение – 1 балл	Распечатка АСУ РСО			2
1.2.	Отсутствие обучающихся, переведённых на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету	Отсутствие – 2 балла	Выписка из решения педагогического совета			2
1.3.	Доля обучающихся, имеющих оценки «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету на уровне начального, основного и среднего общего образования выше, чем в	В сравнение берутся показатели качества обучения по предмету, который ведет учитель, и средний показатель качества по предметам соответствующего МО по уровням:	Таблица качества обучения по предметам МО			3

	среднем по предметам МО соответствующего предметного цикла по каждому уровню	13 НОО: не менее 50 % - 1 балл ООО: не менее 25 % - 1 балл СОО: не менее 50 % - 1 балл (если учитель ведет несколько предметов, берется среднее арифметическое; баллы могут суммироваться, если учитель преподает на разных уровнях)				
1.4.	Соответствие не менее 75 % итоговых отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур – ВПР, окружные УТР, ДР, НИКО и т.п. (за исключением ОГЭ)	75-80 – 1 балл 81-100 – 2 балла Баллы могут суммироваться, если у педагога проводились оценочные процедуры разного вида и по нескольким предметам, но не больше 4 баллов.	Таблица «Соответствие итоговых оценок и оценок, полученных в результате выполнения ВПР (ДР, УТР и т.п.)»			4
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенные до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету составляет 100 %	100 % - 1 балл	Итоговые оценки обучающихся 9 классов по предмету			1
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому предмету на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале, на уровне или выше среднего значения по округу	На уровне – 1 балл Выше – 2 балла Если у педагога сдавали несколько предметов ОГЭ, берется тот, показатели по которому больше.	Протоколы ОГЭ			2
1.7.	Соответствие не менее 75 % годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому предмету	75 – 80 % - 1 балл 81 – 90 % - 2 балла 91 – 100 % - 3 балла Если у педагога сдавали несколько предметов ОГЭ, берется наивысший балл	Таблица «Соответствие итоговых оценок и оценок, полученных на ОГЭ»			3
1.8	Доля обучающихся класса,	100% - 1 балл				1

	освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенные до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету составляет 100 %					
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог на ЕГЭ по преподаваемому предмету составляет 100 %	100 % - 2 балла	Протоколы ЕГЭ			2
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100 %.	100 % - 3 балла	Протоколы ЕГЭ			3
1.11.	Наличие выпускников, награждённых медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя.	За каждого учащегося – 1 балл, но не более 5 баллов.	Протоколы ЕГЭ			5
1.12	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету на уровне или выше среднего значения по округу	50-75% - 4 балла 76-100% - 5 баллов	Протоколы ЕГЭ			5
1.13	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работе учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании ППК, ПМПК)	1 балл за каждого Но не более 3 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты участия			3
1.14	Доля обучающихся, состоящих на	100 % - 2 балла	Таблица			2

	профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и\или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100 %	15	«Занятость обучающихся, состоящих на профилактическом учете, в каникулярное время»			
1.15.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1 балл				1
1.16.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения реественности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	10% - 25% - 1 балл 26% – 50% - 2 балла 51% – 75% - 3 балла 76% – 100% - 4балла	Списки обучающихся, заверенные зам. директора по ВР			4
1.17.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленного учителем, выполняющим функции	<u>Школьный уровень</u> Участие – 0,5 балла Победитель (призер) – 1 балла <u>Окружной уровень</u>	Таблица «Участие обучающихся в социальных проектах»			6





2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад	17 За каждого победителя и призера: Окружной уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла	Дипломы, грамоты, сертификаты			4 и более
	(кроме ВсОШ), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень и выше – 4 балла Баллы могут суммироваться по направлениям	участия			
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и\или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденных распорядительными актами органов управления образованием (в зависимости от уровня)	За каждого победителя и призера (команду): Окружной уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Всероссийский уровень и выше – 4 балла Баллы могут суммироваться по направлениям	Дипломы, грамоты, сертификаты участия			4 но не более 12
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа ВсОШ, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80 – 90 % - 1 балл 91 – 100 % - 2 балла Если учитель ведет несколько предметов, берется среднее значение.	Данные АСУ РСО			2
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и\или призерами ВсОШ по преподаваемому предмету (в зависимости от уровня)	На окружном этапе – 2 балла (за каждого) На региональном этапе – 4 балла (за каждого)	Дипломы, грамоты			4 и более

2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе, выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	18 Наличие – 2 балла Охват более 30 % - 3 балла Охват более 50 % - 4 балла	Списки участников, заверенные зам. директора по УВР			4
	«Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты					
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по школе или имеет положительную динамику	<u>Клуб болельщиков</u> 10 – 25 % - 1 балл 26 – 50 % - 2 балла 51 – 100 % - 3 балла Другие направления движения Баллы могут суммироваться	Списки обучающихся, заверенные зам. директора по УВР, любые подтверждающие документы			6 и более
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	50 – 75 % - 0,5 б 76 – 100 % - 1 б	Данные статистики по школе			1

2.8	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше	10-50% - 0,5 балл 51-100% -1 балл				
	декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО					
<b>ИТОГО группе показателей</b>						<b>25 и более</b>
<b>3. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых) в образовательном процессе</b>						
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа качества образования обучающихся; внесение 100 % контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100 % - 3 балла	Распечатка МСОКО АСУ РСО			3

3.2.	Доля обучающихся у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по школе или имеет положительную динамику	<sup>20</sup> УЧИ.РУ 10 – 25 % - 1 балл 26 – 50 % - 2 балла 51 – 100 % - 3 балла РЭШ 10 – 25 % - 1 балл 26 – 50 % - 2 балла 51 – 100 % - 4 балла Яндекс.учебник 10 – 25 % - 1 балл 26 – 50 % - 2 балла 51 – 100 % - 3 балла ЯКласс 10 – 25 % - 1 балл 26 – 50 % - 2 балла 51 – 100 % - 3 балла Если работа ведется на нескольких платформах, баллы могут суммироваться, но не более 7	Скриншот сайта			7
3.3.	Результативность формирования функциональной грамотности	1 – 2 уровень - 90 – 100 % обучающихся – 2 балл 3 – 4 уровень – не менее 40 %	Результаты мониторингов			6

		21 обучающихся – 4 балла 5 – 6 уровень – не менее 11 % - 6 балла				
3.4	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Наличие – 2 балла	Справка руководителя МО			2
<b>ИТОГО группе показателей</b>						<b>18</b>
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>						
4.1.	Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный распорядительными актами органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	<u>Окружной уровень:</u> Участие – 1 балл Победитель (призер) – 2 балла <u>Региональный уровень:</u> Участие – 2 балла Победитель (призер) – 3 балла <u>Всероссийский уровень и выше:</u> Участие – 3 балла Победитель (призер) – 4 балла	Дипломы, грамоты, сертификаты участия			5
4.2.	Результаты участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства	<u>Окружной уровень:</u> Участие – 1 балл Победитель (призер) – 2 балла <u>Региональный уровень:</u> Участие – 3 балла Победитель (призер) – 4 балла <u>Всероссийский уровень и выше:</u>	Дипломы, грамоты, сертификаты участия			5

		22 Участие – 4 балла Победитель (призер) – 5 баллов				
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Наличие – 1 балл	Справка зам. директора по УВР			1
4.4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества по модели «педагог-педагог»	<u>Окружной уровень:</u> Участие – 0,5 балл Победитель (призер) – 1 балла <u>Региональный уровень:</u> Участие – 1 балла Победитель (призер) – 2 балла <u>Всероссийский уровень и выше:</u> Участие – 2 балла Победитель (призер) – 3 балла	Дипломы, грамоты, сертификаты участия			3
<b>ИТОГО группе показателей</b>						<b>14</b>
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей</b>						
5.1.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающегося, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, в сравнении с предыдущим отчетным периодом	50 – 74 % - 1 балл 75 – 100 % - 2 балла	Список обучающихся, заверенный директором			2

5.2.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ЦУ	23 Более 80 % - 2 балла 70 – 79 % - 1 балл 60 – 69 % - 0,5 балла	Справка ответственного за организацию питания			2
5.3	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Наличие - -2 балла	Справка ответственного лица за ПДД			0
5.4	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Призер – 1 балл Победитель – 2 балла	Протокол			2
<b>ИТОГО группе показателей</b>						<b>6</b>
<b>ВСЕГО</b>						<b>120 и более</b>

Подпись педагога \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

Подпись председателя ЭС \_\_\_\_\_/\_Семенов А.Е.\_/

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**результативности и качества работы педагога-психолога ГБОУ СОШ с. Подстепки**

(ФИО педагога)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Подтверждающие документы	Оценка педагога	Оценка ЭС	Максимальный балл по критерию
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>						
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	Сравниваются результаты диагностики в начале учебного года и в конце учебного года: Сохранение – 1 балл Положительная динамика – 2 балла	Протоколы диагностик			2
1.2.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья	Наличие 1 балл	Банк данных, ежегодный аналитический отчет с рекомендациями.			1



	учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.					
1.3.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов и детей.	Положительно разрешенные конфликты от количества обращений в службу примирения 60% - 70% - 1 баллов 71% -85% - 2 баллов Свыше 85% - 3 балл Отсутствие обращений - 1 балл	Журналы обращений, протоколы разрешенных конфликтов			3
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: подготовки обучающихся к участию в проектах по медиации	<u>Окружной уровень</u> Участие – 0,5 балла Победитель (призер) – 1 балла <u>Региональный уровень и выше</u> Участие – 1 балл Победитель (призер) – 2 балла (Баллы суммируются но не больше 4)	Дипломы, грамоты, сертификаты участия			4
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии	<u>Окружной уровень</u> Участие – 1 балла Победитель (призер) – 2 балла <u>Региональный уровень и выше</u> Участие – 2 балла Победитель (призер) – 3 балла (Баллы суммируются но не больше 6)	Дипломы, грамоты, сертификаты участия			6
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	От 50% - 75% - 0,5 балла От 76% - 100% - 1 балл	Аналитическая справка			1
1.7.	Доля педагогов удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	От 50% - 75% - 0,5 балла От 76% - 100% - 1 балл	Аналитическая справка			1
1.8.	Доля родителей удовлетворенных психолого-	От 50% - 75% - 0,5 балла От 76% - 100% - 1 балл	Аналитическая справка			1

	педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся					
<b>ИТОГО группе показателей</b>						<b>19</b>
<b>2. Результативность использования современных технологий (т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>						
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности ( в т. Публикация в электронных сборниках)	Публикации, печатные работы в периодических изданиях, публикации в электронных сборниках . Наличие – 1 балл	Скриншоты статей, копии печатных работ, сертификаты			1
2.2.	Наличие у педагога –психолога общедоступного , обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса.	Наличие интернет ресурса – 2 балла	Справка зам. директора по ВР			2
<b>ИТОГО группе показателей</b>						<b>3</b>
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>						
3.1.	Результаты презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ.	<u>Окружной уровень:</u> Участие – 1 балл Победитель (призер) – 2 балла <u>Региональный уровень:</u> Участие – 3 балла Победитель (призер) – 4 балла <u>Всероссийский уровень и выше:</u> Участие – 4 балла Победитель (призер) – 5 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты участия			5
3.2.	Результаты презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства.	<u>Окружной уровень:</u> Участие – 1 балл Победитель (призер) – 2 балла <u>Региональный уровень:</u> Участие – 3 балла Победитель (призер) – 4 балла	Дипломы, грамоты, сертификаты участия			5

		<sup>27</sup> <u>Всероссийский уровень и выше:</u> Участие – 4 балла Победитель (призер) – 5 баллов				
3.3.	Результативность участия педагог-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных самой ОО	Выступления на педсоветах, родительских собраниях, семинаров, конференций на уровне ОО- 1 балл за каждое мероприятие, но не более 4.	Протоколы педагогических советов, методические разработки родительских собраний, программы семинаров и конференций.			4
3.4.	Результативность участия педагог-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных иными ОО	<u>Окружной уровень:</u> Участие – 0,5 балл Победитель (призер) – 1 балла <u>Региональный уровень:</u> Участие – 1 балла Победитель (призер) – 2 балла <u>Всероссийский уровень и выше:</u> Участие – 2 балла Победитель (призер) – 3 балла	Дипломы, грамоты, сертификаты участия, программы семинаров и конференций.			3
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности.	Наличие – 1 балл	Титульные листы заверенных директором коррекционно-развивающих программ			1
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности.	Наличие - 1 балл	Титульные листы заверенных директором психопрофилактических программ			1

3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, пособий психолого-педагогического содержания (учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие)	Наличие <sup>28</sup> – 1 балл	Учебно-методические материалы Методические рекомендации Методические пособия			1
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом.	1%-5%- 1 балл 6%- 10%- 2 балла Более 10% -3 балла	Программа «Позитивное родительство», список родителей, сертификаты родителей.			3
ИТОГО группе показателей						22
Всего						44

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**результативности и качества работы педагога-библиотекаря ГБОУ СОШ с. Подстепки**

(ФИО )

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Подтверждающие документы	Оценка педагога	Оценка ЭС	Максимальный балл по критерию
<b>1. Результативность деятельности библиотекаря по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>						
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки за отчетный период (без учета выдачи учебников)	до 45% - 1 балл свыше 45% - 2 балла	формуляр читателя школьной библиотеки			2
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений – 0,5 балл свыше 20 посещений – 2 балла	Дневник работы школьной библиотеки, тетрадь ежедневной статистики			2
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающихся за отчетный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажном носителе на количество читателей)	12 книговыдач – 0,5 балл свыше 12 книговыдач – 2 балла	формуляр читателя школьной библиотеки, тетрадь ежедневной статистики			2
1.4.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой, направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	до 50% от общего количества обучающихся – 1 балл свыше 50% от общего количества обучающихся – 2 балла	справка			2
1.5.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными	до 20% от общего количества обучающихся – 0,5 балла свыше 20% от общего количества обучающихся – 2 балла	справка			2

	на повышение читательского интереса, за отчетный период					
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений	Наличие - - 1 балл	Справка			0
<b>ИТОГО группе показателей</b>						<b>10</b>
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>						
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставшим победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня)	за участие – 1 балл; призеры, победители – 2 балла	дипломы, грамоты, сертификаты			2
<b>ИТОГО группе показателей</b>						<b>2</b>
<b>3. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых) в образовательном процессе</b>						
3.1.	Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т. Д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период	за каждый используемый информационный продукт – 1 балл	буклеты, обзоры, презентации (распечатанные на бумажном носителе или CD)			3
3.2	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия ( онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период	наличие – 1 балла	Справка			1
<b>ИТОГО группе показателей</b>						<b>4</b>
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности библиотекаря</b>						

4.1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	<div>30</div> Участник – 2 балл Победитель – 3 балла (региональный уровень) Участник – 1 балл Победитель – 2 балла (окружной уровень)	Справка, сертификат и т.д.			3
4.2.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Участник – 2 балл Победитель – 3 балла (региональный уровень) Участник – 1 балл Победитель – 2 балла (окружной уровень)	грамота, диплом, сертификат			3
	<b>ИТОГО группе показателей</b>					<b>6</b>
	<b>ВСЕГО баллов:</b>					<b>22</b>