

Согласовано

Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Екатериновка

В.В.Постнова

(Протокол № 3 от 27.06.2025 г.)

Утверждаю

Директор ГБОУ СОШ с.Екатериновка
муниципального района Приволжский
Самарской области

Е.Н.Измайлова

(Приказ № 68 от 30.06. 2025 г.)

Согласовано

Председатель Управляющего
Совета ГБОУ СОШ с.Екатериновка
М.П. Ашпетов
(Протокол №3 от 27.06.2025 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы с.Екатериновка муниципального района
Приволжский Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Екатериновка муниципального района Приволжский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

оплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

1.4.2. специального фонда оплаты труда работников, который включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или

Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу; доплата за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.3. стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующие характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливается настоящим положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее положение, регулирующее порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

1.4.4. объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из

фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

1.5. Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

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

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

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

1.8. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.9. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

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

1.11. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.12. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

1.13. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

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

2.1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\pi} = БЧ_{\pi} + СП_{\pi} + СТ_{\pi},$$

где $ЗП_{\pi}$ – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{\pi}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{\pi} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{pr} \times H \times Y_{\pi} \times 4,2 \times K_{gr} + C_{ki} \times H \times Y_{\pi} \times 4,2,$$

где C_{ni} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

K_{mk} – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 – до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 – от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 – от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 – от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 – от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 – свыше 15 человек в классах-комплектах;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

K_{pr} – коэффициент, повышающий 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 для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3 (далее – коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

Y_{π} – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$ – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

C_{ki} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

$СП_n$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_n = ((БЧ_n \times K_{зн}) - БЧ_n) + ((БЧ_n \times K_{фв}) - БЧ_n) + Д,$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$K_{нм}$ – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим

работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

СТ_п – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п},$$

где K_{кв} – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

В – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Педагогическим работникам устанавливаются ежемесячные компенсационные доплаты:

а) за проверку тетрадей и письменных работ:

начальные классы, математика, русский язык - в размере до 1500 рублей;

иностраный язык - в размере до 1500 рублей;

б) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека) - в размере до 500 рублей;

в) за руководство школьным методическим объединением - в размере до 700 рублей;

г) за руководство районным методическим объединением - в размере до 1000 рублей;

д) за работу с библиотечным фондом - в размере до 5000 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются приказом директора учреждения.

2.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом.

В случае, если педагогический работник, осуществляющий образовательный процесс, отработал месяц полностью и выполнил норму часов согласно тарификации, то за норму часов учебной нагрузки из расчета 18 часов в неделю, согласно приказу Минобрнауки от 22.12.2014 г. №1601, выплачивается заработная плата не менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Для сравнения заработной платы учителя (ставки) с МРОТ не учитываются доплаты за классное руководство, так как указанные выплаты являются доплатой компенсационного характера за выполнение дополнительной работы, которая не входит в круг должностных обязанностей учителя, а также другие выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы.

Доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ) педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Д_{\text{МРОТ}} = \text{МРОТ} - ((\text{БЗ} / \text{Ч}_{\text{учн}}) * 18 \text{ ч}) + \text{Св} + \text{Мл} + \text{Мсп} \quad (\text{если} < \text{МРОТ}), \text{ где}$$

$Д_{\text{МРОТ}}$ – доплата до минимального размера оплаты труда МРОТ;

БЗ – базовая зарплата учителя за все часы учебной нагрузки по тарификации;

$\text{Ч}_{\text{учн}}$ – фактическая учебная нагрузка по тарификации;

Св - весь объем стимулирующих выплат;

Мл – выплаты подработникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

Мсп – выплаты молодым специалистам.

Выплата за учебную (преподавательскую) работу сверхустановленной нормы часов за неделю, выплачивается после доведения заработной платы до МРОТ.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, главного бухгалтера и работников с расширением функционала по должности «заместитель директора»

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

$$ЗП_p = БЧ_p + СЧ_p + СТ_p,$$

где $ЗП_p$ – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_p$ – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_p = ЗП_{\text{пер}} \times K_p + Ч_p,$$

где $ЗП_{\text{пер}}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

$Ч_p$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$СП_p$ – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_p = (ЗП_{\text{пер}} \times K_p \times K_{\text{зн.}}) - (ЗП_{\text{пер}} \times K_p) + M,$$

где $K_{\text{зн.}}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

М – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается учредителем;

СТ_р – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_p = C_p,$$

где С_р – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СЧ_{зг} + СТ_{зг},$$

где ЗП_{зг} – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

БЧ_{зг} – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times K_p + П,$$

где ЗП_{пср} – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

К_р – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размере не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

П – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

СП_{зг} – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения.

3.3. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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

4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих состоит из должностного оклада (оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

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

4.4. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), или ведущего экономиста (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

4.5. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия 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 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

4.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

5. Выплаты компенсационного характера

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

5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:
доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда выплачивается доплата. Минимальный размер доплаты не может быть ниже 4 процентов должностного оклада (оклада).

Указанная выплата устанавливается работникам по результатам специальной оценки условий труда.

Если специальная оценка условий труда не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а работодатель принимает меры для проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Вид доплат и надбавок	Кому выплачиваются	Размер выплат	Характер выплат
Организация работы по дошкольной подготовке будущих первоклассников	Педагогические работники	до 2000 руб. в месяц	Разовые
Осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями	Работники ОУ	Размером не ограничивается, в зависимости от объема осуществления вида деятельности, согласно приказу руководителя	Периодические, разовые

		ОУ, но в пределах объема специального ФОТ.	
Наличие у педагога знака «Почётный работник РФ», звания «Отличник Просвещения»,	Работники ОУ	2500 руб.	Ежемесячно
Наличие у педагога грамоты Министерства образования РФ и МОиН Самарской области.	Работники ОУ	до 500 руб.	Ежемесячно на один год
Ответственность за функционирование школьного сайта	Педагогические работники	До 5000 руб.	Ежемесячно
Ответственность за функционирование АСУ РСО	Работники ОУ	До 10000 руб.	Ежемесячно
Ответственность за организацию соблюдения норм по охране труда и технике безопасности: электробезопасности, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, ГО и ЧС, др.	Работники ОУ	до 1500 рублей по каждой позиции.	Ежемесячно
Оформление кадровой документации (трудовые договоры, трудовые книжки, личные карточки форма Т-2, личные дела), оформление личных дел обучающихся, прием документации в 1 класс, оформление документации	Педагогические работники	до 12000 рублей	Ежемесячно
Руководство и контроль учебной работы	Педагогические работники	До 20000 рублей	Ежемесячно
За организацию и проведение школьного и окружного этапов ВОШ	Педагогические работники	До 5000 рублей	Разовые
За выполнение обязанностей наставника	Педагогические работники	До 4000 рублей	Ежемесячно
Руководство и контроль внеурочной деятельности	Педагогические работники	До 8000 рублей	Ежемесячно
Руководство и контроль воспитательной работы	Педагогические работники	До 8000 рублей	Ежемесячно
Руководство профориентационной деятельностью	Педагогические работники	До 3000 рублей	Ежемесячно
За организацию госзакупок	Работники ОУ	До 7000 рублей	ежемесячно

За заведование музеем	Педагогические работники	До 5000 рублей	Ежемесячно
За работу с библиотечным фондом	Педагогические работники	До 5000 рублей	Ежемесячно
Ответственность за функционирование учебно-лабораторного оборудования	Педагогические работники	До 5000 рублей	Ежемесячно
Выполнение работ по благоустройству территории	Работники ОУ	До 5000 рублей	Ежемесячно
Выполнение работ по обслуживанию здания	Работники ОУ	До 6000 рублей	Ежемесячно
За организацию и функционирование финансового электронного документооборота	Работники ОУ	До 15000 рублей	Ежемесячно
За организацию работы детского объединения	Работники ОУ	До 3000 рублей	Ежемесячно
За организацию и функционирование электронного документооборота	Педагогические работники	До 15000 рублей	

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

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

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

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

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставленному в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности, то в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни

отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности в ГБОУ СОШ с. Екатериновка.

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

5.10. Должностные оклады работников повышаются на 25 процентов за работу в сельской местности.

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

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

5.13. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере (пункт 3 Примечаний приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601).

5.14. Женщинам, работающим в сельской местности, начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю, а также доплата за сокращенное рабочее время в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (ст. 263.1 Трудового Кодекса Российской Федерации)

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

6.1.1. Премирование работников учреждения по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

6.1.2. Премирование педагогических работников производится по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

6.1.3. В соответствии с установленными критериями педагогические работники (включая директора, совмещающего преподавание учебного предмета) представляют комиссии учреждения, уполномоченной приказом директора на оценку материалов, материалы по самоанализу педагогической деятельности до 6 сентября ежегодно. Комиссия представляет все материалы директору до 9 сентября.

Директор учреждения один раз в год: до 11 сентября представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора школы о выплате премии издается по итогам соответствующих периодов не позднее 14 сентября.

Установленная приказом директора премия выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Премия педагогическим работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Премияльные выплаты работника} = \frac{\text{Премияльный фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов всех работников}} \times \text{Количество баллов работника}$$

6.1.4. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев премирования;

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.5. Премирование административно – хозяйственному персоналу осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.1.6. Премирование водителей, сопровождающих воспитателей, механика, ответственного за организацию перевозок осуществляется по приказу директора учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного для организации школьных перевозок.

6.1.7. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная премия начисляется пропорционально отработанному времени.

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

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

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

а) для всех работников:

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

высокое профессиональное мастерство (за наличие отраслевой награды «Почетное звание Почетный работник общего образования») в размере 2500 рублей;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

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

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

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

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

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

6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

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

в связи с профессиональным праздником Днем учителя; Днем бухгалтера; Днем водителя;

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

в связи с юбилеем работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - в размере до 5000 рублей;

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

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

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

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

6.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

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

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

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по

педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

6.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.4.1. абзацах первом и втором пункта 6.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

7. Другие вопросы оплаты труда

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

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

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

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

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

бракосочетание сотрудника;

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

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

7.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере устанавливается приказом директора учреждения

7.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

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

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

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

7.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в размере 5000 рублей из Федерального бюджета (независимо от количества обучающихся в классе);

в классах с наполняемостью 14 человек (для школ сельской местности) и более в размере 1600 (одной тысячи шестисот) рублей (региональный бюджет);

в классах с наполняемостью менее 14 человек (для школ сельской местности) в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

7.8. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

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

_____ (Ф.И.О.) _____ (период)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	1
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более - 1
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более - 1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 1
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1
1.13.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1
1.14.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% - 1
1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим	100% - 1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	
1.16.	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 преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	2
1.17.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Наличие на муниципальном уровне: участников – 1 балл, победителей и призеров – 1 балл за 1 участника; на уровне округа: участие – 1 балл за участника ; победитель или призер – 2 балла (за каждого участника); на областном уровне: участие – 2 балла (за участника), победитель или призер – 3 балла (за каждого участника), на «зональном», всероссийском или международном уровнях – наличие участников - 3 балла (за участника), победителей и призеров – 4 балла (за каждого участника) (выбирается наиболее высокий уровень для одного ребенка по одному предмету) Заочное участие: районный уровень – (участие – 0,5 балла, призер – 1 балл) окружной уровень – (участие – 1 балл, призер – 1,5 балла) областной уровень – (участие – 1,5 балла, призер – 2 балла)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		(за каждого участника суммируются по наиболее высокому уровню)
1.18.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1
1.19.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1
1.20.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1
1.21.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 Нет - 0
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Наличие победителей и призеров на школьном уровне - 0,5 балла; наличие на муниципальном уровне : участников – 0,5 балла (за участника), победителей и призеров– 1 балл за 1 участника; на уровне округа : участие – 1 балл за участника ; победитель или призер – 2 балла (за каждого участника); на областном уровне : участие – 2 балла (за участника), победитель или призер -3 балла (за каждого участника), на

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		«зональном», всероссийском или международном уровнях – наличие участников - 3 балла (за участника), победитель и призер - 4 балла (за каждого участника) (выбирается наиболее высокий уровень для одного ребенка по одному предмету) Заочное участие учащихся : районный уровень –(участие – 0,5 балла, призер – 1 балл) окружной уровень –(участие – 1 балл, призер – 1,5 балла) областной уровень –(участие – 1,5балла, призер – 2 балла)
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Наличие победителей и призеров на школьном уровне - 0,5 балла; наличие на муниципальном уровне: участников – 0,5 балла (за участника), победителей и призеров– 1 балл за 1 участника; на уровне округа: участие – 1 балл за участника ; победитель или призер – 2 балла (за каждого участника);на областном уровне: участие – 2 балла (за участника), победитель или призер -3 балла (за каждого участника), на «зональном», всероссийском или международном уровнях – наличие участников - 3 балла (за участника), победитель и призер - 4 балла (за каждого участника) (выбирается наиболее высокий уровень для одного ребенка по одному предмету) Заочное участие учащихся в соревнованиях, конкурсах: районный уровень –(участие – 0,5 балла, призер – 1 балл) окружной уровень –(участие – 1балл, призер – 1,5 балла)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		областной уровень –(участие – 1,5балла, призер – 2 балла) (за каждого участника суммируются по наиболее высокому уровню)
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Наличие победителей и призеров на школьном уровне - 0,5 балла; наличие на муниципальном уровне : победителей и призеров– 1 балл за 1 участника; на уровне округа : победитель или призер – 2 балла (за каждого участника);на областном уровне : победитель или призер -3 балла (за каждого участника), на «зональном» , всероссийском или международном уровнях – наличие участников - 3 балла (за участника), победителей и призеров -4 балла (за каждого участника)
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1 (за участника)
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1
2.7.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся	1 (за призера)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим 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	1
2.9.	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 декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	1
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	1
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	положительную динамику	
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 1
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1
3.5.	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	Да – 2 Нет - 0
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне - 1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 3 балла
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне - 1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 3 балла
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного	на муниципальном уровне - 1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	– 3 балла
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне: очно -6 баллов (участие), 8баллов(призер), заочно – 1 балл (участие); 2 балла (призер) на уровне «образовательного округа»: очно – 8 баллов (участие), 10 баллов (призер), заочно – 2 балла (участие), 3 балла (призер); на областном уровне: очно – 10 баллов (участие), 12 баллов (призер), заочно – 3 балла (участие), 4 балла (призер); на российском или международном уровнях: очно – 12 баллов (участие), 14 баллов (призер), заочно – заочно – 3 балла (участие), 4 балла (призер)
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	1
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководите-ля, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1
4.7.	Достижение наставляемым требуемой резуль- тативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	3
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Призер – 3 Участник - 1

Подпись сотрудника:

Подпись членов экспертной группы:

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога
 _____(Ф.И.О.) _____(период)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
----------	---	------------------

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно- развивающей работы с обучающимися по проблемам:	
	в когнитивной сфере	20%-39% -0,5; 40%-59% - 1; 60% и более – 1,5
	в эмоционально-волевой сфере	
	в общении	
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	0 1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования).	1 2 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 0,5; 71-85% - 1; свыше 85% - 1,5
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Областной – 3
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Областной – 3
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Областной – 3
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого- педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; - 0,5 61-75%; - 1 76-85%; - 1,5 свыше 85% - 2
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого- педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; - 0,5 61-75%; - 1 76-85%; - 1,5 свыше 85% - 2
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого- педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; - 0,5 61-75%; - 1 76-85%; - 1,5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		свыше 85% - 2
1.11.	Выявление детей с антивитальными переживаниями	1 ситуация – 1 балл
1.12.	Выявление детей с аутоагрессией	1 ситуация – 1 балл
1.13.	Своевременное информирование о фактах суицидальных проявлений	1 ситуация – 1 балл
1.14.	Своевременное информирование о фактах деструктивного поведения	1 ситуация – 1 балл
1.15.	Результативность деятельности по вовлечению несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений	3 обучающихся – 1 балл
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да - 2
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Областной – 3
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Областной – 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Областной – 3
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Областной – 3
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Областной – 3
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Областной – 3
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	 0,5 0,5 0,5
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%; - 0,5 5% до 10%; - 1 более 10% - 1,5
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1

Подпись сотрудника:

Подпись членов экспертной группы:

**Критерии оценивания эффективности (качества) работы работника
ГБОУ СОШ с. Екатериновка**

(Ф.И.О.)

(период)

Профессия	Критерии	Количество баллов	Кол-во набранных баллов (самооценка)	Оценка экспертной группы
Заведующий хозяйством	1. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	2		
	2. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	2		
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок	2		
	4. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	2		
	5. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	2		
	6. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	2		
	7. Активное участие в общественной жизни школы и села	2		
Главный бухгалтер; Бухгалтер; Экономист	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2		
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2		

	3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	2		
	4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	2		
	5. Отсутствие замечаний на несвоевременное начисление и выдачу заработной платы работникам учреждения.	2		
	6. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	2		
	7. Активное участие в общественной жизни школы и села	2		
Сторож	1. Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине сторожа (вахтера)	2		
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2		
	3. отсутствие замечаний по благоустройству территории	2		
	4. Активное участие в общественной жизни школы и села	2		
Водитель автомобиля	1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей, поручений, заданий	2		
	2. Отсутствие протоколов, составленных ГИБДД за нарушение правил дорожного движения.	2		
	3. Отсутствие замечаний на своевременную и качественную подготовку автомобиля к поездкам.	2		
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2		
	5. Активное участие в общественной жизни школы и села	2		
	6. Отсутствие нарушений правил специальных перевозок детей, правил и норм по охране труда, и пожарной безопасности	2		
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных норм и правил	2		
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2		
	3. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	2		

	4. Активное участие в общественной жизни школы и села	2		
	5. Активность предложений по созданию положительного имиджа школы	2		

Подпись сотрудника:

Подпись членов экспертной группы: