

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа с.Новое Якушкино
муниципального района Иса克林ский Самарской области**

ПРИНЯТО

Собрание трудового коллектива

от «___» _____ 20__ г №___

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «___» _____ 20__ г. №___

Директор ГБОУ СОШ с.Новое Якушкино

_____ \Н.И.Баранова\

**Положение
об оплате труда и порядке установления доплат,
надбавок и стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы
с. Новое Якушкино
муниципального района Иса克林ский
Самарской области**

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Новое Якушкино муниципального района Исаклинский Самарской области (далее- Положение) определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Новое Якушкино муниципального района Исаклинский Самарской области в соответствии с последними нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Пункты настоящего Положения не противоречат Конституции РФ, Трудовому Кодексу РФ, Закону РФ «Об образовании в Российской Федерации», Типовому положению об общеобразовательном учреждении, Типовому положению о дошкольном образовательном учреждении, Типовому положению об образовательном учреждении дополнительного образования детей, нормативно-правовыми актам Правительства РФ и Самарской области, требованиями Устава учреждения.
- 1.3. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в учреждении, в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом учреждения и требованиями коллективного договора.
- 1.4. Настоящее Положение служит совершенствованию механизма нормативного финансирования, повышению эффективности механизмов оплаты труда работников учреждения, филиалов, структурных подразделений, усилению материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач, укреплению и развитию материально – технической базы, повышению качества образовательного и воспитательного процесса, закреплению высококвалифицированных кадров.
- 1.5. Настоящее Положение определяет:
 - источники и порядок формирования фонда оплаты труда (ФОТ);
 - порядок распределения ФОТ между учреждением, филиалами и структурным подразделением;
 - порядок распределения ФОТ между педагогическим и административно-хозяйственным персоналом;
 - размеры фондов, составляющих ФОТ работников;
 - структуру заработной платы работников.
- 1.6. Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом директора учреждения.

Пересматривается при возникновении изменений в законодательстве Российской Федерации и Самарской области в области оплаты труда и в условиях работы учреждения.

1.7. Настоящее Положение разработано на основании Методики формирования фонда оплаты труда государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, утверждённой постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» с учетом вносимых изменений к данному постановлению от 21.06.2006г № 83, от 27.07.2007г № 118, от 11.06.2008 г. № 201, от 26.05.2011г. № 204,

Распоряжения Правительства Самарской области от 15.04.2008 № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области,

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»,

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 05.05. 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,

Приказ МОиН СО от 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста»,

Приказ МОиН СО от 30.09.2015 г. № 382/1 «О внесении изменений в приказ МОиН СО от 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста»,

Приказ МОиН СО от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста» с изменениями от 04.09.2014 г № 278-од, от 20.12.2016 г. № 408-од;

Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесение изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»,

Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», Постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 (в редакции от 14.08.2014г № 482) «Об утверждении Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов» с изменениями от 29.10.08 г № 431 ,

Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «Об утверждении Методики расчета и нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности»,

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

- 1.8. Минимальным уровнем оплаты труда работников учреждения на 1 ставку является законодательно установленный размер минимальной оплаты труда.

II. Фонд оплаты труда работников Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет следующих источников:

- областной бюджет (финансирование затрат на оплату труда при реализации общеобразовательных программ общего образования, дошкольного образования и при организации перевозочной деятельности);
- поступления внебюджетных средств учреждения (финансирование оплаты труда определенной категории работников (поваров), содержащихся за счет целевых взносов родителей).

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется в соответствии с принципами нормативного бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательных программ на одного ученика в государственных общеобразовательных учреждениях Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждениях. Фонд оплаты труда (ФОТ) составляет не менее 90 % от норматива бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (произведения норматива на одного ученика на количество учеников).

2.3. В свою очередь ФОТ состоит из базовой части и стимулирующей части, которые рассчитываются в соответствии с Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917.

2.3.1. Базовый часть включает в себя:

- ФОТ педагогических работников;
- ФОТ административно- хозяйственного персонала;

- специальная часть.

2.3.2. Из специальной части фонда оплаты труда предусматриваются:

1) выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширенные зоны обслуживания, увеличение объёма работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;

2) к иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

- доплата педагогическим работникам и другим специалистам психолого-педагогического консультационного пункта, логопедического пункта;

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников перечень этих видов доплат определяется настоящим Положением :

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельных предметов;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

- 2.3.3. Стимулирующая часть включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда и работникам в размере не менее 97 % (соответственно не менее 70% из которого выплачивается педагогическим работникам и не более 30% - административно-хозяйственному персоналу), выплачиваемых работникам на основании настоящего Положения. При этом виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат разрабатываются при участии представителя трудового коллектива учреждения и не должны противоречить региональному регламенту распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, утверждаемого Министерством образования и науки Самарской области.
- 2.3.4. Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.
- 2.3.5. Виды, порядок и условия установления выплат со специальной части и стимулирующих части директору учреждения, утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением министерством образования и науки Самарской области.
- 2.3.6. Заработная плата работника, независимо от категории, состоит: из базовой части, выплат из специальной части и выплат из стимулирующей части.
- 2.3.7. Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

III. Порядок расчета заработной платы работника, осуществляющего учебный процесс

3.1. Заработная платы работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot Кгр \cdot Ккв \cdot Кэн + Д + Сп,$$

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

Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;

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;

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

1- если класс не делится на группы;

2- если класс делится на группы;

К_{кв} - 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;

1,05- для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

К_{эн} – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

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

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

С_п- величина стимулирующих выплат педагогическим работникам;

3.2. Примечание

3.2.1. Средняя расчётная единица за один учебный час педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365}$$

где С_ч – средняя расчётная единица за один учебный час;

ФОТ_{пед} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, оплачиваемый без учёта средств фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и на длительном лечении в больницах (далее – индивидуальное обучение);

а₁ – количество учащихся в первых классах без учёта учащихся, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b_1 – количество часов за год по базисному учебному плану в первых классах без учёта учебных часов индивидуального обучения и т.д.;
245- количество дней в учебном году;
365 – количество дней в году.

3.2.2. Средняя расчётная единица за один учебный час при индивидуальном обучении рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365}$$

где $C_{\text{ч}}$ – средняя расчётная единица за один учебный час;

$\text{ФОТ}_{\text{пед}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a_1 – количество учащихся в первых классах, находящихся на индивидуальном обучении ;

b_1 – количество часов за год по базисному учебному плану на год в первых классах на индивидуальное обучение и т.д.;

245- количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

3.3. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кр},$$

где ЗПр – заработная плата директора учреждения (руководителя) ;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в ГБОУ СОШ с. Новое Якушкино;

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,5;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1.

3.4. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается на основании трудового договора в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательного учреждения по формуле:

$$\text{ЗПз} = \text{ЗПср} \times \text{Кр},$$

где ЗПр – заработная плата заместителя директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в ГБОУ СОШ с.Новое Якушкино;

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

1-я группа – 1,5;

2-я группа – 1,3;

3-я группа – 1,1;

4-я группа – 1,0.

3.5. При определении должностного оклада руководящих работников учреждения

(директора, заместителя директора, главного бухгалтера) учитывается:

- группа по оплате труда, к которой относится учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная работнику по результатам аттестации.

3.6. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается Учредителем – Северо-Восточным управлением министерства образования и науки Самарской области.

IV. Особенности оплаты труда административно- хозяйственного персонала

4.1. Штатное расписание административно- хозяйственного персонала (АХП) Учреждения формируется два раза в год: на 1 сентября и 1 января, и утверждается директором Учреждения, в соответствии с утверждённой структурой Учреждения, в зависимости от реальной потребности подразделений, объёмов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом учреждения структурой управления.

4.2. Изменения к штатному расписанию учреждения по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Учреждению.

4.3. Структура штатного расписания (ФОТ АХП).

4.3.1. В штатном расписании предусматривается базовая часть оплаты труда работников, выплаты со специальной и стимулирующей частей.

4.3.2. В базовую часть ФОТ АХП учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов.

Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основании Постановления Правительства Самарской области от 20.10.2008 № 431 в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

Размер и сроки увеличения должностных окладов работников учреждения так же устанавливаются Правительством Самарской области.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утверждённой должностной инструкцией, либо функциональными обязанностями.

4.3.3. Специальная часть ФОТ включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

4.3.4. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ.

Работникам учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных в специальной части ФОТ.

Размеры и условия назначения выплат из специальной части ФОТ устанавливаются коллективным договором, «Положением о порядке установления доплат со специального фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Новое Якушкино», в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами учреждения, содержащими нормы трудового права.

Выплаты из специальной части ФОТ начисляются на должностной оклад работника без учёта доплат и надбавок.

4.3.5. Стимулирующая часть ФОТ работников учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3.6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда, утверждённых министерством образования и науки Самарской области (в приложении к приказу МОиН СО от 30.09.2015 № 382/1-од);

V . Порядок установления доплат и надбавок компенсационного характера.

5.1. Доплаты и надбавки - являются составными элементами тарифной системы оплаты труда.

5.2. Основными целями установления доплат и надбавок является:

- стимулирование работников Учреждения к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства;

5.3. Выплата доплат не связана с возложением на работника, каких-либо дополнительных трудовых функций сверх тех, что были определены при заключении трудового договора.

5.4. Основными целями установления доплат является:

компенсация повышенной интенсивности труда (расширение зоны обслуживания (круга обязанностей), увеличение объема работ по основной должности и т. п.); - компенсация выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.6. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых

средств, направляемых Учреждением на оплату труда, а рамках специального фонда оплаты труда в размере не более 23% от базового фонда.

5.7. Директор Учреждения имеет право снимать доплаты в случае уменьшения фонда оплаты труда.

5.8. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на полугодие), временными (на месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

5.9. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора Учреждения.

5.10. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- уменьшение фонда оплаты труда;
- окончание срока действия;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которое были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены доплаты и надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которое были определены доплаты;
- длительное (1/3 часть рабочего времени) отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении доплат;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению), а также в случае обоснованных жалоб родителей обучающихся и самих обучающихся на действия педагога или работника Учреждения.

5.11. Доплаты и надбавки могут быть сняты сроком на месяц, полугодие, год.

5.12. В Учреждении устанавливаются обязательные выплаты, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в размере, определяемом действующими нормативными актами.

5.13. Доплаты за наличие вредных условий труда на рабочем месте устанавливаются на основании приказа по Учреждению и при наличии утвержденного перечня конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда. Документы готовятся комиссией по охране труда.

5.14. Доплаты директору учреждения устанавливаются решением высшего органа управления образованием

5.15. Доплаты могут устанавливаться:

- в фиксированной сумме.
- в долях ставки от совмещаемой должности;

**Порядок установления доплат и надбавок работникам
ГБОУ СОШ с. Новое Якушкино**

№ п/п	Наименование	Размер
1.	За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников Учреждения	До 10 000 рублей
2.	За совмещение профессий (должностей)	до 2 000 рублей
3.	За осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников	до 2 000 рублей
4.	Увеличение объема работ по основной должности, связанное с изменением контингента работников и обучающихся, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	до 2 000 рублей
5.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	В долях ставки от совмещаемой должности
6.	За интенсивность	до 2 000 рублей
7.	За работу в ночное время	По законодательству
8.	За работу в выходные и праздничные дни	по законодательству
9.	Ненормированный рабочий день	до 2 000 рублей
10.	Проведение письменных форм контроля (проверка тетрадей): Русский язык, математика, литература, французский язык - 40 рублей за учащегося; История, химия, физика, биология, обществознание, география, информатика - 20 рублей за учащегося.	до 4 000 рублей
11.	Заведование кабинетами	До 800 рублей
12.	Классное руководство	до 2 600 рублей
13.	Руководство МО	до 500 рублей
14.	Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников	по методике
15.	За своевременное и качественное предоставление отчетности, подготовку экономических расчётов, новых программ	до 5 000 рублей

16.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 2 000 рублей
17.	За реализацию программ воспитания, внедрение инновационных технологий в образовательный процесс, здоровьесберегающие условия деятельности учащихся.	до 5 000 рублей
18	За внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательный процесс, за работу в Интернете и по контентной фильтрации	до 2 000 рублей
19	За реализацию программ здоровьесбережения, подготовку к соревнованиям различных видов (лёгкая атлетика, лыжи и т.д)	до 1 000 рублей
20	За выполнение плана внутришкольного контроля, аттестацию педагогических работников, поддержание нормального психологического климата в коллективе, высокий уровень организации мониторинга.	до 6 000 рублей
21	Проведение генеральных уборок	до 1 000 рублей

VI. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии соответствующего фонда оплаты труда данной категории работников.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующего дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 4000 рублей;
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс- мажорных обстоятельств) – до 4000 рублей;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги) детей) – до 4000 рублей;
- к 55-летию женщин и 60-летию мужчин в размере до 3000 рублей;

6.3. в случае смерти работника — до 4000 рублей.

6.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.6. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором учреждения.

VI I. Порядок и условия распределения стимулирующих выплат

работникам учреждения

7.1.Порядок и условия:

7.1.1 В государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной с. Новое Якушкино муниципального района Исаклинский Самарской области (включая филиалы) устанавливаются стимулирующие выплаты в целях:

- стимулирования роста профессионального мастерства работников учреждения;
- усиления их материальной заинтересованности за качество выполняемой работы;
- улучшения материального положения работников учреждения;
- соблюдения положений по охране труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, других нормативных документов Правительства РФ и Правительства Самарской области.

7.1.2. Настоящее «Положение» регламентирует.

- ✓ Критерии деятельности учителей, используемые образовательным учреждением и утвержденные директором учреждения и согласованные представителем трудового коллектива учреждения.
- ✓ Критерии деятельности административно-хозяйственного персонала, используемые образовательным учреждением утвержденные директором учреждения и согласованные представителем трудового коллектива учреждения.
- ✓ Работник предоставляет материал по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом руководителя общеобразовательного учреждения в срок до 5 сентября.
- ✓ Стимулирующие выплаты устанавливаются один раз в год: на начало учебного года - за период с 1 сентября предыдущего года до 31 августа настоящего года, по результатам работы.
- ✓ Период, на который могут быть установлены стимулирующие выплаты – 1 учебный год, с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.
- ✓ Возможность снижения или отмены стимулирующих выплат – при наличии дисциплинарных взысканий, случаев травматизма учащихся на уроках.

7.1.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

7.1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

- 7.1.5. Перечень утверждённых министерством образования и науки Самарской области показателей может быть дополнен образовательным учреждением, но не более чем десятью показателями.
- 7.1.6. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается
- 7.1.7. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается руководителем образовательного учреждения.
- 7.1.8. Стимулирующие выплаты назначаются и выплачиваются членам администрации при условии наличия у них педагогической нагрузки и предоставления ими Портфолио с подтверждающими материалами работы как педагога.
- 7.2. Критерии и показатели качества труда педагогических работников учреждения:
- 7.2.1. Основные критерии оценки деятельности педагогического работника учреждения (представлены в Приложении № 1 - для учителей, Приложении № 2 – для работников СП):
- 7.2.2. На основании данных критериев каждый педагог заполняет «Лист оценивания качества работы педагогического работника» по форме, утвержденной руководителем общеобразовательного учреждения с простановкой баллов ; готовит сведения, подтверждающие соответствие критерию. После заполнения «Листа» и подготовки подтверждающих материалов, сдает в установленные сроки, до 5 сентября в комиссию по распределению стимулирующего фонда учреждения для проверки и составления аналитической справки.
- 7.4. Порядок рассмотрения и оценивания работы педагогов, работников СП:
- 7.4.1. Комиссия, утвержденная приказом руководителя общеобразовательного учреждения, проверяет «Листы оценивания» и подтверждающие материалы, готовит аналитический материал по деятельности педагогов учреждения до 10 сентября текущего года.
- 7.4.2. После рассмотрения материалов по каждому работнику комиссия сдает аналитический материал директору учреждения, руководитель общеобразовательного учреждения издаёт приказ о назначении стимулирующих выплат работникам с указанием размеров, сроков осуществления выплат и доводится под роспись до каждого работника. После чего распорядительный документ передаётся в бухгалтерию для исполнения.
- 7.4.3. Работник вправе присутствовать при рассмотрении Комиссией материалов и давать необходимые пояснения.
- 7.5. Порядок установления размеров стимулирующих выплат:
- 7.5.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании полученных баллов по «Листу оценивания» 1 раза в год (в сентябре)

7.5.2. Размеры выплат устанавливаются в денежном выражении. Размеры стимулирующих выплат по каждому заработанному баллу зависят от размера стимулирующего фонда учреждения и утверждаются приказом директора учреждения.

7. 5.3. При этом устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующей выплаты педагогическому работнику учреждения:

- 1) определяется общее количество баллов по учреждению;
- 2) определяется размер стимулирующей выплаты, приходящийся на один балл- отношение размера фонда стимулирующих выплат на общее число баллов;
- 3) определяется размер стимулирующей выплаты педагогу - произведение размера выплаты за один балл на количество баллов.

7.6. Отмена или изменение стимулирующих выплат:

7.6.1. Отмена или изменение стимулирующих выплат производится приказом руководителя образовательного учреждения самостоятельно, по представлению заместителей директора учреждения, на основании предписаний вышестоящих организаций или проверяющих учреждений. Причиной изменения (снятия) выплаты является:

- 1) Нарушение дисциплины труда и «Правил внутреннего распорядка учреждения» (если было применено дисциплинарное взыскание);
- 2) Нарушение Правил техники безопасности и Охраны труда, Правил пожарной безопасности;
- 3) Грубое нарушение требований Устава учреждения и других Локальных актов образовательного учреждения;
- 4) Невыполнение (или ненадлежащее исполнение) своих должностных обязанностей;
- 5) Предоставления заведомо ложной информации о своей деятельности;
- 6) Поступления Предписаний о нарушениях со стороны инспектирующих учреждений и вышестоящих организаций.

7.6.2. Работники учреждения имеют право обсудить правомерность принятого решение через представительные органы работников.

7.7. Экономия по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам учреждения.

7.8. В зависимости от изменений в работе учреждения «Критерии и показатели качества работы педагогического персонала» могут изменяться. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются на педагогическом совете учреждения.

7.9. Критерии и показатели качества труда административно-хозяйственного персонала

7.9.1. Критерии и оценка показателей качества работы руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании «Листа оценивания качества работы руководителя ОУ», Положения о распределении стимулирующего фонда руководителей и оформляется приказом по СВУ МОиН СО.

7.9.2. Критерии эффективности труда заместителей руководителя (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённых министерством образования и науки Самарской области (от 20.12.2016 г. № 408-од) – Приложение № 3.

VIII. Оплата труда работников структурных подразделений

8.1. Настоящий раздел Положения определяет порядок оплаты труда работников структурных подразделений учреждения, реализующие программы дошкольного образования ГБОУ СОШ с. Новое Якушкино: «Детский сад Алёнушка», «Детский сад Колосок», «Детский сад Звёздочка», «Детский сад Родничок», (далее- СП).

8.2. Раздел разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской Области», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «Об утверждении Методики расчета и нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности».

8.3. Заработная плата работников СП представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

8.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширенные зоны обслуживания, увеличение объёма работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

8.5. Перечень критериев оценивания эффективности работы Работников СП – в Приложении № 2 к данному Положению:

8.6. Должностные оклады работников СП устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

8.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников СП устанавливаются Правительством Самарской области.

8.8. Работникам СП может быть выплачена материальная помощь в порядке, определённом настоящим Положением.

8.9. Формирование фонда оплаты труда работников СП осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области (далее норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле $ФОТ = NDH$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников СП.

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника, рассчитанный в соответствии с Методикой расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы структурного подразделения на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области , утверждённой Правительством Самарской области.

D – соотношение фонда оплаты труда работников СП и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85-97% от норматива).

H – количество воспитанников в СП.

8.10. Фонд оплаты труда работников СП состоит из базовой части и стимулирующей части.

8.11. Базовая и стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП определяется в соответствии с Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «Об утверждении Методики расчета и нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности»

8.12. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам СП.

8.13. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

8.13.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.
- За выслугу – не менее 13%

8.13.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области – Приложение № 2.

8. 14. Порядок назначения, сроки выплат, установления размеров , условия отмены, изменения выплат определены в пункте VII настоящего положения.

IX. Оплата труда работников учреждения при осуществлении школьных перевозок

9.1. Расчёт заработной платы водителей и сопровождающих воспитателей при осуществлении школьных перевозок регламентируется Методикой, утверждённой постановлением правительства Самарской области от 24.12.2007 года № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» и постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2008 года № 522 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 года № 267.

9.2. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок предусматривается на 1 ставку водителя не более 0,5 ставки сопровождающего воспитателя.

9.3. При расчёте фонда оплаты водителей и сопровождающих воспитателей предусматриваются доплаты в размере 25% от тарифной части, которые устанавливаются работникам за качество труда.

9.4. Объем средств областного бюджета на выплату заработной платы водителям школьных автобусов, сопровождающим воспитателям и размеры надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день определяется по методике, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 года № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

9.5. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:

$$\text{ОДФС} = (\text{С } Y1 \text{ N1} + \text{С } Y2 \text{ N2} + \text{С } Y3 \text{ N3} + \text{С } X1 \text{ K1} + \text{С } X2 \text{ K2} + \text{С } X3 \text{ K3}) \times 1,262 \times 12$$

где ОДФС – объем средств областного бюджета на выплату надбавок;

С – размер тарифной ставки (оклада) водителя школьного автобуса, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.08 г

Y1, Y2, Y3 – размер надбавки с учётом стажа работы водителем автобуса;

N1, N2, N3 – количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

X1, X2, X3 – размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K1, K2, K3 – число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день.

9.6. Тарифная ставка водителя (оклад) устанавливается по размеру тарифной ставки (оклада), утвержденной Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.08 г.

9.7. В зависимости от стажа работы водителем автобуса (общий стаж) устанавливаются надбавки:

Y1 – до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

Y2 – до 125 %, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

Y3 – до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

9.8. В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

X1 – до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

X2 – до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

X3 – до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

9.9. Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно Методике.

9.10. Установленные в соответствии с Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300% от размера тарифной ставки (оклада), утвержденной Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.08 г работников

государственных учреждений Самарской области, утверждённой Правительством Самарской области.

9.11. Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы образовательным учреждением на иные цели.

Х. Заключительная часть

10.1. Настоящее Положение и Приложения к нему вступают в силу с момента его принятия на Общем собрании трудового коллектива учреждения и утверждения приказом по образовательному учреждению

10.2. Учреждение имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нём системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

10.3. Время действия Положения неограниченно

10.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Общим собранием трудового коллектива и утверждаются приказом директора учреждения.

Ознакомлены:

Приложение № 1

**Критерии оценки деятельности педагогических работников (учителей)
ГБОУ СОШ с. Новое Якушкино**

	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Условия получения выплаты, методика расчета показателя	Максимально возможное количество баллов
1.	Позитивные результаты образовательной деятельности			
1.1.	Снижение численности, (отсутствие) неуспевающих учащихся	Классные журналы	Отсутствие, снижение	1
1.2.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации	Протокол экзаменов	Отсутствие – 2 балла; доля неуспевающих выпускников ниже среднего по округу – 1 балл.	2
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего (полного) общего образования по результатам независимой итоговой аттестации	Протокол экзаменов	Отсутствие – 2 балла; доля неуспевающих выпускников ниже среднего по округу – 1 балл.	2
1.4.	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты)	Данные по НОКО	Протоколы проверочных работ	2
1.5.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях обучающихся с ОВЗ.	Классные журналы, Грамоты, сертификаты	Ведение документации по детям с ОВЗ, участие в конкурсах.	1
1.6.	Доля выпускников 9, 11 классов, выбирающих форму сдачи экзамена в виде независимой итоговой аттестации (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ, кроме математики и русского языка),	Протокол экзаменов	в классах в которых преподаёт учитель составляет от 10 % до 40% - 1 балл; от 40 % до 60% - 2 балла; свыше 60% - 3 балла.	3
1.7.	Наличие выпускников, получивших на ЕГЭ высокие результаты	Протокол экзаменов	Русский язык – более 80 б; остальные предметы – более 70 баллов.	1
1.8.	Выступления на конференциях, семинарах и т.п.;	Сертификат участника	на муниципальном уровне – 1 балл, окружном уровне – 2 балла; на уровне области – 3 балла	3
1.9.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, мероприятиях разного направления, педагогических проектах на различных уровнях	Грамоты, сертификаты	на уровне района – 1б., СВУ – 2 балла, победы + 1 балл «Учитель года» - 5 баллов на уровне СВУ, 10б. - области	10
1.10.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках, отсутствие травматизма на уроках.	По наличию фактов	Отсутствие конфликтов и случаев травматизма	1
1.11.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету	протокол	выше среднего по округу (на основании внешних измерений ГИА, РКР, ВПР и т.п.), можно складывать	2
	ИТОГО			28

Критерии оценки деятельности работников структурных подразделений ГБОУ СОШ с. Новое Якушкино

Критерии	Условия получения выплаты, методика расчета показателя	Группа работников	Баллы
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности			
1.1.Результаты выполнения федерального государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне	Наличие локальных актов, «Дорожной карты», действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет)	4	2
1.2.Положительная динамика дней пребывания ребёнка в группе или в СДП	В сравнении с предыдущим годом	3	1
1.3.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы	Заключение ПМПК	2	1
1.4.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	(в зависимости от уровня) муниципального уровня – 2 балла; на уровне СВУ – 3 балла	1	3
1.5.Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие факта	4	1
1.6.Наличие публикаций в периодических изданиях различного уровня по распространению педагогического опыта	Статьи в газету, страничка сайта	1	1
1.7.Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	(на уровне образовательного учреждения – 1б., выше уровня образовательного учреждения – 2б.)	1	2
1.8.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	На уровне района– 2 балла; СВУ – 3 балла, победа +1 балл	4	4
1.9. Повышение квалификации за последние три года	в объёме не менее 72 часов	1	1
1.10. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	- 2 балла, наличие побед – 3 балла	4	3
1.11. Владение современными образовательными технологиями по оценке независимой экспертизы	(умение составлять презентацию, заполнение отчетов, работа в АСУ РСО)	4	1
1.12.Проведение открытых занятий, мастер-классов, МО	На уровне СП – 1 б, на уровне района – 2 б, СВУ – 3 б	2	3
1.13. Своевременное размещение на сайте отчета по самоанализу, отчетов по ФГОС	(до 1 сентября)	1	1
ИТОГО:		24 балла	
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов			
2.1. Отсутствие кредиторских	По питанию	4	1

задолженностей			
2.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	Акты проверок, предписания	4	1
2.3. Составление сметы, ведение муниципального бюджета и внебюджетных средств	Документация по питанию	4	1
2.4. Создание предметно-пространственной развивающей среды	Демонстрационный и раздаточный материал	4	1
Итого:		4 балла	
3 Эффективная организация охраны жизни и здоровья			
3.1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по округу – 2 балла	4	2
3.2. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников	Да/нет	4	1
3.3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	4	1
3.4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	По итогам проверок	4	1
3.5. Наличие разновозрастной группы воспитанников, не менее трёх возрастов	Список детей по возрастам	4	1
3.6. Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп по средней посещаемости в год.	от 70% до 75% - 1 балл, 75% и более – 2 балла	2	2
3.7. Инициатива в решении проблем учреждения	(создание условий для сохранения здоровья, ремонт, благоустройство, содержание огорода)	4	1
3.8. Разработка информационного стенда.	Не менее 4 за год	1	1
3.9. Мероприятия по повышению компетентности родителей в вопросах воспитания, охраны и укрепления здоровья	Не менее 4 мероприятий в год в виде тренингов, бесед, анкетирования, круглых столов, семинаров и т.д.	2	1
3.10. Соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров и санминимума.	В установленные сроки	4	1
		12 баллов	
Итого:		40 баллов	

Примечание:

- 1 группа – к ней относятся воспитатели, педагог-психолог;
- 2 группа – воспитатели, помощник воспитателя, педагог-психолог;
- 3 группа – воспитатели, помощник воспитателя;
- 4 группа – все работники структурного дошкольного подразделения

Приложение № 3

**Критерии оценки деятельности заместителя директора
ГБОУ СОШ с. Новое Якушкино**

№	Критерий оценивания эффективности работы руководителя общеобразовательного учреждения	Условия получения выплаты, методика расчета показателя	Макс. возмо- ое кол- во баллов
1.	Эффективность процесса обучения		
1.1.	% успеваемости в выпускных классах на уровне начального общего образования:	при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчётному) – 1 балл	1
1.2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования – 1 балл	Отчет качество обученности	1
1.3.	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием:	наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.4.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием:	наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.5.	Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдавших ЕГЭ по математике на профильном уровне:	выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.6.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников:	выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.7.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 80 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ:	выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.8.	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших 60 баллов и выше, от общего числа выпускников сдававших ЕГЭ:	выше средних значений по «образовательному округу» – 1балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.9.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ:	выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5

1.10.	Доля выпускников 9-х классов сдававших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ:	выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5	
1.11.	Доля выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ:	выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5	
1.12.	Доля выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ:	выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5	
1.13.	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников	отсутствие выпускников, не получивших аттестат – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (–3) балла	2	
1.14	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников:	отсутствие выпускников, не получивших аттестат – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (–3) балла	2	
1.15.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников:	выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла	1-1,5	
1.16.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников:	выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла	1-1,5	
1.17	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций:	наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла	2,5	
1.18	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации Самарской области:	100% – 3 балла; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля – 4 балла; 100% на бюджетные места – 5 баллов; 100% на бюджетные места, из них более 50%	5-6	

		на специальности технического профиля – 6 баллов.		
1.19.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»:	наличие – 1 балл	1	
	ИТОГО по блоку №1		30-37	
2.	Эффективность воспитательной работы			
2.1.	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних:	отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2	
2.2.	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	наличие – 1 балл	1	
2.3.	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	наличие – 1 балл	1	
2.4.	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	наличие – 1 балл	1	
2.5.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.:	наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2	
2.6.	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся:	1% и более – (-1) балл	0	
2.7.	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться):	наличие школьной газеты выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	1	
2.8.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах:	победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2	
2.9.	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения	Наличие – 1 балл	1	
	ИТОГО по блоку №2		11	
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения			
3.1.	Распространение педагогического опыта	на муниципальном уровне или	3	

	учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением:	на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском – 3 балла		
3.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий:	на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском – 3 балла	3	
3.3.	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке	от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2	
3.4.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Ссылка на сайт ОО – 2 балла	2	
	ИТОГО по блоку №3		10	
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1.	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года:	сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента менее 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и более – (-2) балла.	2	
4.2.	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года	(баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1	
4.3.	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться):	наличие ПМПк – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл	2	
4.4.	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Участие - 1 балл	1	
	ИТОГО по блоку №4		6	
5.	Эффективность управленческой деятельности			
5.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	Наименование программы, дата утверждения - 1 балл	1	
5.2.	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательным учреждением (согласно уставу) прав в определении:	содержания школьного компонента и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл	1	
5.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения:	на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2	2	

		балла		
5.4.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов):	на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2	
5.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	Отсутствие – 1 балл	1	
	ИТОГО по блоку №5		7	
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1.	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	Наличие – 1 балл	1	
6.2.	% охвата учащихся горячим питанием:	выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2	
6.3.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл	1	
	ИТОГО по блоку №6		4	
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	– 1 балл	1	
7.2.	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов:	от 30% до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балла	1	
7.3.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства:	участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2	
7.4.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	Отсутствие – 1 балл	1	
7.5.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня:	от 80%-90% - 1 балл, выше 90% - 2 балла	2	
	ИТОГО по блоку №7		7	
	ВСЕГО		75-82	