

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового
коллектива ГБОУ Самарской области
начальная школа №1 с.Хворостянка
муниципального района Хворостянский
Самарской области
Протокол № 2
От « 21 » октября 2021 г

УТВЕРЖДЕНО:

И.о.директора ГБОУ Самарской области
начальная школа №1 с.Хворостянка
муниципального района Хворостянский
Самарской области
_____ Гражданкина В.А.
Приказ № 46/1 (од) от « 21 » октября 2021г

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
ГБОУ начальная школа №1
с.Хворостянка
Председатель Управляющего
совета
_____ М.А.Курова
протокол № 2
от « 21 » октября 2021 г

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области начальной школы №1 с.Хворостянка муниципального
района Хворостянский Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников ГБОУ начальная школа №1

с.Хворостянка (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии :

- постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г № 60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» с изменениями в редакции от 30.08.2021 г ;
- постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» с изменениями и дополнениями;
- постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 « Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника);
- приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области , подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».
- распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений ,созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) ».

1.2. Положение вводится в ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работ (эффективности труда) , роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищённости и материальной поддержки сотрудников общеобразовательного учреждения.

1.3. Настоящее Положение согласовывается с Управляющим советом ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка, принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом директора .

1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки результативности и качества работы (эффективности труда) каждого работника.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ✓ надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ✓ премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- ✓ премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ✓ надбавка за выслугу лет;
- ✓ надбавка за результативность и качество работы;
- ✓ единовременные премии к профессиональным праздникам;
- ✓ иные поощрительные выплаты.

Выплата надбавки осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Положение определяет виды, сроки и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда всех работников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка.

Порядок и размеры надбавки для всех категорий работников учреждения , за исключением руководителя , а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения.

1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка, критерии структурного подразделения «Детский сад» представлены отдельно. Критерии разработаны администрацией ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка совместно с экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия), согласованные с Управляющим советом.

Перечень критериев может быть расширен учреждением за счет включения дополнительных формализованных качественных и количественных показателей, подпоказателей.

Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

1.7. Оценка труда педагогических работников по формализованным качественным и количественным показателям, включенным в региональный перечень , проводится в соответствии со шкалой оценивания, установленной в региональном перечне.

Образовательное учреждение самостоятельно определяет конкретные значения формализованных качественных и количественных показателей, в случае отсутствия шкалы оценивания а региональном перечне.

Количество баллов за каждый формализованный качественный и количественный показатель, а также стоимость одного балла определяет учреждение.

1.8. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания, действует до изменения системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда. При изменении оплаты труда,

размеров стимулирующего фонда оплаты труда и наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

2.Порядок, сроки и условия назначения материального поощрения и стимулирующих выплат

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

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников являются:

- ✓ стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- ✓ отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- ✓ отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются учредителем.

2.4. Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных удержаний.

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком на месяц, полугодие на основании представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка. Учитель 1 класса проводит самоанализ на 1 сентября по итогам предыдущего года, в последующем - на общих основаниях.

Экспертную оценку материалов самоанализа показателей качества работы (эффективности труда) проводит экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда заработной платы (далее Комиссия). Состав Комиссии формируется директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка по согласованию с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора. Срок представления работниками материалов (портфолио) по самоанализу: до 01 июля и до 01 января текущего года. Срок представления директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка органу самоуправления начальная школа №1 аналитической информации о показателях деятельности работников: до 25 июля и до 25 января. Срок издания директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат: до 28 июля и до 28 января текущего года.

2.6. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений составляет - 28,3% от фонда оплаты труда работников и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Размер стимулирующих выплат определяется в следующем процентном выражении:

- для руководителя учреждения - до 3% стимулирующей части фонда оплаты труда

(по приказу Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области);

- для педагогических работников, осуществляющих учебно-воспитательный процесс с обучающимися и воспитанниками - до 65% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- для административно-хозяйственного персонала- до 32%.

2.7. Снижение или отмена стимулирующих выплат осуществляются в случаях:

- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.
- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- Детский травматизм.
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- Пассивность и безучастие в жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка и на других уровнях.
- Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации, низкая посещаемость, высокая заболеваемость).
- Халатное отношение к ведению документации по работе с детьми и родителями.
- Недобросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей.

2.8. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г № 412-од

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Самостоятельная оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	<p>Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам):</p> <ul style="list-style-type: none"> • сохранение среднего балла- 1 балл • положительная динамика – 1,5 балла 	1,5		
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 выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	1		
1.4.	<p>Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам):</p> <ul style="list-style-type: none"> • соответствие по одному предмету 1 балл, • соответствие по двум предметам - 2 балла, • соответствие по трем предметам - 3 балла 	3		
1.5.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1		
1.6.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1		
1.7.	<p>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%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие обучающихся на профилактическом учете или 100% охват- 1 балл 	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
1.8.	<p>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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%:</p> <ul style="list-style-type: none"> отсутствие обучающихся на профилактическом учете или 100% охват- 1 балл 	1		
1.9.	<p>Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших):</p> <ul style="list-style-type: none"> наличие обучающихся – (-5 баллов), отсутствие обучающихся – 1 балл 	1		
1.10.	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> не менее 3-х на уровне образовательного округа – 1 балл, не менее 2-х на уровне региона – 2 балла, не менее 2-х на уровне РФ и выше – 3 балла, дополнительно за охват не менее 20 % обучающихся объединениями патриотической направленности – 2 балла. 	8		
1.11.	<p>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):</p> <ul style="list-style-type: none"> не менее 2-х обучающихся на уровне муниципалитет - 1 балл, не менее 3-х обучающихся на уровне образовательного округа – 2 балла, не менее 2-х обучающихся на уровне региона – 3 балла, дополнительно за охват не менее 20% обучающихся за охват в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) – 2 балла. 	8		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
1.12.	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: <ul style="list-style-type: none"> • выше, чем в среднем по ОО -1 балл, • имеет положительную динамику - 2 балла 	2		
1.13.	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: <ul style="list-style-type: none"> • от 20% - 40% обучающихся - 1 балл, • от 41% - 60% обучающихся-2 балла, • от 61%-100% обучающихся – 3 балла. Использование во внеурочной деятельности внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, бассейна).	3		
1.14.	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: <ul style="list-style-type: none"> • 20% - 50% обучающихся - 1 балл, • выше декомпозированного показателя учащихся-2 балла 	3		
1.15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие жалоб – 1 балл, • наличие жалоб (-1 балл) 	1		
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): <ul style="list-style-type: none"> • наличие на уровне школы – 1 балл, • 2 и более на уровне образовательного округа – 1, 5 балла 	1,5		
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	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
	<p>мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 и более на муниципальном уровне – 1 балл, • 3 и более на уровне образовательного округа – 1, 5 балла, • 3 и более на уровне региона – 2 балла 			
2.3.	<p>Доля обучающихся 4-х классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников на уровне и выше декомпозированного учителю показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80% и более – 1 балл 	1		
2.4.	<p>Доля обучающихся 1-4-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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20%- 1 балл, • 30%-50% - 2 балла, • 51%-70%-3 балла, • 71%-84%- 4 балла, • 85% и более - 5 баллов 	5		
3.	<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>			
3.1.	<p>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)</p>	1		
3.2.	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • по одному предмету – 1 балл, • 2 предмета – 1,5 балла, • 3 и более – 2 балла 	2		
3.3.	<p>Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)</p>	1,5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	<p>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):</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне школы – 1 балл, • на районном уровне – 1,5 балл, • на уровне округа – 2 балла, • на уровне региона и выше – 3 балла 	3		
4.2.	<p>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):</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном уровне – 1 балл, победитель призер, лауреат, дипломант – 2 балла, • участие на уровне округа – 2 балла, победитель призер, лауреат, дипломант – 3 балла, • участник на уровне региона и выше – 4 балла, победитель призер, лауреат, дипломант - 5 баллов. 	5		
4.3.	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • не реже одного раза в месяц – 1 балл 	1		
4.4.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1		
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса:	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
	<ul style="list-style-type: none"> отсутствие травматизма – 1 балл, наличие травматизма – (-1 балл) 			
5.2.	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 5%-10% - 1 балл, 10% и выше – 2 балла 	2		
5.3.	<p>Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> отсутствие – 1 балл, наличие (-1 балл) 	1		
5.4.	<p>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</p>	1		
6	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя			
6.1.	Наличие утвержденного плана воспитательной работы	0,5		
6.2.	<p>Организация плановой эффективной воспитательной работы с детьми в режиме продленного дня. Проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, высокий уровень организации контроля «мониторинга» воспитательного процесса</p>	2		
7	Участие педагога в работе экспертных групп			
7.1.	Участие педагога в качестве эксперта по проверке работ ВПР	1		
7.2.	Участие педагога в качестве организатора, технического специалиста на ЕГЭ и ОГЭ (по просьбе администрации средней школы)	2		
	Итого баллов:	72		

3.1. Базовый фонд оплаты труда педагогическим работникам , обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования составляет 81,76%.

Стимулирующий фонд оплаты труда педагогическим работникам, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования составляет 18,24 %, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) в т.ч. руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

3.2. Стимулирующие выплаты работникам , осуществляющих учебно-воспитательный процесс с учащимися производится исходя из следующего расчета:

для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части делится на общее максимальное количество баллов, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно.

4. Перечень критериев эффективности труда эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей , позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников , осуществляющих образовательный процесс с воспитанниками дошкольного образования:

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г № 412-од.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг (24% - инновационные педагогические технологии)			
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует - 1 балл; • соответствует – 2 балла; • соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла 	3		
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) : <ul style="list-style-type: none"> • 75%-79% - 1 балл; • 80%-89% - 2 балла; • 90% и более - 3 балла 	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1		
1.4.	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> • специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0,5 балла; • специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1 балл 	1		
1.5.	<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10% - 25 % -1 балл; • 25% и выше – 1,5 балла 	1,5		
1.6.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	1		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться):</p> <ul style="list-style-type: none"> • на окружном уровне (участник – 0,5 балла); • на окружном уровне (победитель, призер) – 1 балл; • на региональном и федеральном уровне – (участник) – 1,5 балла; • на региональном и федеральном уровне (победитель, призер) – 2 балла 	2		
2.2.	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на первом (отборочном) этапе – 1 балл; • во втором (очном) этапе – 1,5 балла; • победа во втором (очном) этапе – 2 балла. 	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
2.3.	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне района – 1 балл; • на уровне образовательного округа- 1,5 балла; • на региональном и всероссийском уровнях – 2 балла. 	2		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном уровне – 1 балл, победитель призер, лауреат, дипломант – 2 балла, • участие на уровне округа – 2 балла, победитель призер, лауреат, дипломант – 3 балла, • участник на уровне региона и выше – 4 балла, победитель призер, лауреат, дипломант - 5 баллов. 	5		
4.2.	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне муниципалитета – 1 балл; • на уровне образовательного округа – 2 балла; • на уровне региона, РФ, международного- 2,5 балла (сумма баллов может суммироваться) 	5,5		
4.3.	Наличие у педагогов общедоступного, обновляемого не реже одного раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей (25% - обеспечение высокой посещаемости детей)			
5.1.	<p>Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы):</p> <ul style="list-style-type: none"> • стабильно низкий – 0 баллов; 	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
	<ul style="list-style-type: none"> снижение уровня - 1 балл (уровень заболеваемости не выше 7,5 дней) 			
5.2.	<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы):</p> <ul style="list-style-type: none"> 90%-100%- 3 балла; 80%-89% -2 балла; 70% и ниже – 1 балл 	3		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей (13% - сложность контингента)			
5.3.	Наличие детей с отклонениями в развитии	1		
5.4.	Наличие детей в группе разного возраста	1		
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей (25% - качества воспитания , создание условий для сохранения здоровья воспитанников)			
5.5.	<p>Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru):</p> <ul style="list-style-type: none"> 5%-10% -1 балл; 11%-19% - 1,5 балла; свыше 20% - 2 балла 	2		
5.6.	<p>Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1% - 1 балл; 2 %- 1,5 балла; 3% и выше – 2 балла 	2		
5.7.	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) :</p> <ul style="list-style-type: none"> районный уровень – 1 балл; окружной уровень и выше – 1,5 балла 	1,5		
5.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагогов в программе наставничества образовательной организации по модели: педагог-педагог	1		
5.9.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1		
5.10.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1		
5.11.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
5.12.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1		
5.13.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1		
ИТОГО БАЛЛОВ :		46,5		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя – логопеда
в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г № 412-од.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг (24% - инновационные педагогические технологии)			
1.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном уровне – 1 балл, победитель призер, лауреат, дипломант – 2 балла, • участие на уровне округа – 2 балла, победитель призер, лауреат, дипломант – 3 балла, • участник на уровне региона и выше – 4 балла, победитель призер, лауреат, дипломант - 5 баллов. 	5		
1.2.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ОО - 0,5 балла; • на уровне муниципалитета – 1 балл; • округа, региона – 1,5 балла 	1,5		
1.3.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): <ul style="list-style-type: none"> • создание – 0 % балла; • создание и реализация – 1 балл; 	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
	<ul style="list-style-type: none"> создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 1,5 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 2 балла. 			
	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг (25 % - качества воспитания)			
1.4.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):			
1.4.1	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» <ul style="list-style-type: none"> 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла 	3		
1.4.2	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» <ul style="list-style-type: none"> 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла 	3		
1.4.3	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитию связной речи» по разделу «формирования письменной речи» <ul style="list-style-type: none"> 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла 	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
		Максимальный балл	Само-оценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
1.4.4	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирования письменной речи»	1		
1.5.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> • уровень ОО – 0,5 балла; • муниципальный – 1 балл; • окружной и выше –2 балла 	2		
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): <ul style="list-style-type: none"> • 55%-60% -1 балл; • 61%-75% - 1,5 балла; • 76%-85% - 2 балла; • свыше 85% - 3 балла 	3		
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса : <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие жалоб – 0,5 баллов; • наличие жалоб – (-1) балл 	0,5		
1.8.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 1 раз в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	1		
1.9.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): <ul style="list-style-type: none"> • 55%-60% -1 балл; • 61%-75% - 1,5 балла; • 76%-85% - 2 балла; • свыше 85% - 3 балла 	3		
ИТОГО БАЛЛОВ :		28		

5. Порядок, условия назначения и размеры стимулирующих выплат дошкольным работникам

Стимулирующая часть состоит из:

- 5.1. Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, – не менее 24 % от стимулирующей части ФОТ
- 5.2. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие) – не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ.
- 5.3. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, медицинским работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольных групп – не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ.
- 5.4. На выплаты дошкольным работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ.
- 5.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в размере :
- При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- При выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

5.6. В основе определения размера стимулирующей надбавки дошкольным работникам лежат критерии эффективности работы дошкольных работников. Каждому критерию присваивается определенное денежное выражение (денежный вес критерия), путем подсчета общей суммы стимулирующих выплат для определенной категории работников деленное на количество критериев. Размер стимулирующей надбавки получается в результате умножения денежного веса одного критерия на количество набранных работником критериев.

6. Порядок распределения экономии фонда оплаты труда

6.1. При наличии экономии базового и стимулирующего фонда средства направляются на доплаты всех категорий работников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка. Показатели для установления выплат стимулирующего характера из экономии ФОТ для административно- управленческого персонала, а также для сотрудников, которые выполняют данные критерии:

Ведение делопроизводства	До 2000 рублей
Работникам с ненормированным рабочим днём за дополнительную нагрузку и напряжённость труда	До 2000 рублей
Участие в художественно-оформительских работах , по оформлению предметно-развивающей среды	До 2000 рублей

Качественную организацию, руководство работой общественных органов, участвующих в управлении учреждения (педагогический совет, органы ученического самоуправления), детскими добровольными организациями	До 2000рублей
Четкое исполнение Положения об учетной политике учреждения	До 2000рублей
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 2000рублей
За звание «Отличник народного просвещения» «Почетный работник образования»	До 1000рублей
За разработку и эффективную реализацию Программы развития	До 2000рублей
За руководство методической работой, аттестационными комиссиями	До 500 рублей
За руководство летним отдыхом детей	До 2000рублей
За ведение библиотечной работы	До 3000рублей
За увеличение объема работ	До 13 000 рублей
За разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения	До 1000 рублей
За эффективную организацию и контроль за внедрением в учреждении информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом	До 2000 рублей
За эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования	До 1000 рублей

6.2. Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Максимальный период доплат – один год. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих доплаты, утверждается и оформляется приказом учреждения на основании аналитической информации о результативности труда работников по критериям, определенным в данном пункте.

7. Порядок выплаты материальной помощи и премии

7.1. Работникам ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

7.5. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

7.6. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 1 раз в год, а при наличии финансовой возможности - более ___1__ раза.

7.7. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

7.8. Премирование работников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка осуществляется из экономии ФОТ и может устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, к профессиональным праздникам, по итогам года, полугодия, отпуску, к 8 марта, 23 февраля, высокие показатели в работе, добросовестное отношение к своим обязанностям, в связи с уходом на заслуженный отдых (пенсию).

7.9. Размер премии по итогам работы устанавливается к должностному окладу работника без ограничения ее максимальными размерами.

7.10. Решение об оказании материальной помощи, премировании и их размерах принимается руководителем ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка.

7.11. Премия не начисляется работникам при наличии взыскания, травматизма детей на уроках, занятиях, во внеурочное время, при нарушении правил внутреннего трудового распорядка.

8. Виды поощрения

8.1. С целью поощрения работников вводятся следующие виды поощрений :

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении почетной грамотой Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области;
- ходатайство о награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Самарской области;
- ходатайство о награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- ходатайство о присвоении почетного звания «Заслуженный работник образования РФ».

8.2. Предложения о поощрении и его виде вносят:

- органы общественного самоуправления ГБОУ начальная школа №1 (собрание трудового коллектива, педагогический совет, Родительский комитет), директор.

8.3. При определении вида поощрения учитываются следующие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- выполнение особо важной для образовательного учреждения работы;
- добросовестное отношение к своим обязанностям;
- активное участие в методических и общественных мероприятиях, проводимых как в учреждении, так и за его пределами (в районе, округе, городе, стране);
- эффективное внедрение новых (образовательных, оздоровительных и пр.) методик и технологий в образовательном процессе;

8.4. Решение о поощрении работников оформляется приказом.

9. Организация и деятельность Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат, премий, материальной помощи

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка создается экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии от фонда оплаты труда (далее Комиссия).

9.1. Комиссия является общественным органом для всех работников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка.

9.2. Комиссия создается в количестве не менее пяти человек из сотрудников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка. В его состав могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, заместитель директора по АХЧ, члены первичной профсоюзной организации.

9.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

9.4. Заседания Комиссии проводятся по мере надобности, но не реже двух раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов Комиссии.

9.5. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

9.6. В случае возникновения трудового спора сотрудник имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.7. Экспертную оценку материалов самоанализа показателей качества труда проводит экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда заработной платы (далее Комиссия). Состав Комиссии формируется директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка по согласованию с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора. Срок представления работниками материалов (портфолио) по самоанализу: до 01 июля и до 01 января текущего года. Срок представления директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка органу самоуправления начальная школа-детский сад №1 аналитической информации о показателях деятельности работников: до 25 июля и до 25 января. Срок издания директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат: до 28 июля и до 28 января текущего года.

9.8. Комиссия подсчитывает количество набранных сотрудником баллов при назначении стимулирующих выплат, рассматривает представления директора, органа самоуправления о выплате премий и оформляет протокол заседания .

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами Комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов Комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляция работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного

ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания Комиссии решение об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию.

О решениях, принятых Комиссией, информируются все сотрудники Учреждения в части их касающейся.