

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Представитель Общего собрания
работников Учреждения ГБОУ ООШ с.Купино
Д.В.Романова
«___» _____2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ ООШ с.Купино
Приказ № _____ от _____ 2024г.
Л.В.Климова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области основной
общеобразовательной школы с. Купино муниципального района
Безенчукский Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников и определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда и условия выплаты надбавок к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Купино муниципального района Безенчукский Самарской области за результативность и качество их работы на основании:

Постановления Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (с изменениями и дополнениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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», приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 8-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 25 -од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

положения 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, утверждённого Правительством Самарской области 29.10.2008 г. №431;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од « Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных

учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №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».

1.2. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. Базового фонда, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- фонд оплаты труда прочего персонала;

1.3.2. Специального фонда оплаты труда, который включает:

компенсационные доплаты педагогическим работникам 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;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

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, Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

1.3.3. Стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения в размере не более 3 процентов от стимулирующего фонда.

1.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются настоящим Положением.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

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

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

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

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

1.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

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

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

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

где:

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

Уп – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

Кгр – 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:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее

профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

2.2. Средняя расчетная единица за один академический час педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях, а также филиалах общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений;

- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;

- и другими.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися учреждения рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 2-х классах, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;

среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед} \times \text{УД}}{(\text{сумма } a_i b_i) \times 365},$$

где:

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

(сумма $a_i b_i$) – сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

a_i – количество учащихся в классе;

b_i – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение обозначающее, 1-й, 2-й, ...9-й классы;

УД – количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 – количество дней в году.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом повышается на 25 процентов за работу специалистов в сельской местности.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$\text{ЗПд} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Кэн} + \text{Ср},$$

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным в учреждении, за январь и за сентябрь;

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

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	Коэффициент
3 группа	1,2

3.3. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

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

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

3-я группа – до 1,1

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.3. С учетом условий труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и рабочих

4.1. Заработная плата специалистов, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Должностные оклады (оклады) работников учреждения, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с дополнениями и изменениями) (пункт 14 постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 (с дополнениями и изменениями)).

5. Выплаты компенсационного характера

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

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

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за сокращенное рабочее время женщинам, работающим на селе.

5.4. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 4 к коллективному договору).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

5.9. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

5.14. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

5.15. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5.16. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю, а также доплата за сокращенное рабочее время в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 г № 522/1 «О порядке применения Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

6. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

6.1.3. В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 25 августа и до 31 декабря.

Директор до 30 августа и до 10 января представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер стимулирующих выплат устанавливается по решению управляющего совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 10 сентября и по итогам первого полугодия текущего года и не позднее 15 января года следующего за отчетным и выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Стимулирующая выплата работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Выплата} = \frac{\text{Общий фонд премирования в данном периоде всех работников}}{\text{Общее количество баллов всех работников в периоде}}$$

x Сумма баллов работника за период

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

невыполнения критериев стимулирования;

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

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

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

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

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

6.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

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

а) для всех работников:

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

высокое профессиональное мастерство;
сложность и важность выполняемой работы;
непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):
разработка и реализация инициативных управленческих решений;
степень ответственности при выполнении поставленных задач;
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:
за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров).

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

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

6.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

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

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

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу

постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

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

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

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

В классах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях вознаграждение устанавливается в размере 2015 рублей.

В классах с наполняемостью менее установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

8. Порядок и условия выплаты материальной помощи

8.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь при наличии финансовых средств в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

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

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

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

8.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) (по четвертям): Наличие неуспевающих по предмету – 0 баллов	2		
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1		
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, соответствует или выше чем в среднем по соответствующему уровню в учреждении	1		
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
	– 1 балл Наличие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты, наличие результатов с разницей в 2 и более балла по сравнению с итоговой оценкой за предыдущей учебный год - 0 баллов			
1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - 2 балла Наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог по предметам по результатам ОГЭ – 0 баллов	2		
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3		
1.7.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1		
1.8.	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%	1		
1.9.	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%	1		
1.10.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
1.11.	<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, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного показателя.</p> <p>Участие в мероприятиях: Муниципального уровня - 0,5 баллов Окружного уровня – 1 балл Регионального уровня – 1,5 балла Всероссийского уровня – 2 балла</p> <p>Наличие победителей и призеров: Муниципального уровня - 1 балл Окружного уровня – 2 балла Регионального уровня – 3 балла Всероссийского уровня – 4 балла</p>	4		
1.12.	<p>Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях:</p> <p>Участие Муниципального уровня - 0,5 баллов Окружного уровня – 1 балл Регионального уровня – 1,5 балла Всероссийского уровня – 2 балла</p> <p>Наличие победителей и призеров: Муниципального уровня - 1 балл Окружного уровня – 2 балла Регионального уровня – 3 балла Всероссийского уровня – 4 балла</p>	4		
1.13.	<p>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</p>	2		
1.15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
	учителя со стороны участников образовательных отношений Отсутствие – 1 балл			
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: Участие Муниципального уровня - 1 балл Окружного уровня – 2 балла Регионального уровня – 3 балла Всероссийского уровня – 4 балла Наличие победителей и призеров: Муниципального уровня - 2 балл Окружного уровня – 3 балла Регионального уровня – 4 балла Всероссийского уровня – 5 балла	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 мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня): участие: на муниципальном уровне - 0,5 балла на уровне «образовательного округа» - 1 балл на областном уровне - 1,5 балла на всероссийского и международного уровня - 4 балла. Победители или призеры: на муниципальном уровне - 1 балл на уровне «образовательного округа» - 2 балла на областном уровне - 3 балла на всероссийского и международного уровня – 5 баллов			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
2.3.	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников не менее 80%	1		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) <u>школьный уровень</u> 1 место призеры <u>окружной уровень</u> 1 место призеры <u>областной уровень</u> 1 место Призеры	1 0,5 2 1,5 2,5 2		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	3		
2.6.	Наличие обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований – 3 балла, болельщик – 1 балл), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	3		
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	5		
2.8.	Доля обучающихся 1-9-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	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
	профориентацию и самоопределение обучающихся составляет 100% участие детей – 1 балл, привлечение родителей к проведению профпроб – 2 балла			
2.9.	Количество обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее» - 1 балл; наличие получивших рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории – 2 балла.	2		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше	1		
3.2.	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	1		
3.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий. на уровне учреждения - 0,5 балла на уровне муниципалитета - 1 балл на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла на областном уровне - 2 балла	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
	программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса составляет 100%-90% - 1	1		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
5.3.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1		
5.4.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1		
5.5.	Своевременное информирование о фактах суицидальных проявлений	1		
Всего:				

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:		
	в когнитивной сфере	20%-39% -1;	
	в эмоционально-волевой сфере	40%-59% -1;	
	в общении	60% и более -1	

1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Отсутствие - 0 Наличие - 1	
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в основную, завершение основного общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в основную, завершение основного общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	1	
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов - детей в %	60-70% -1; 71-85% -2; свыше 85% -3	
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Участие- 2 Победители и призеры: Муниципальный - 3 Окружной - 4 Региональный - 5	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (за каждого обучающегося)	Количество набранных баллов
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Муниципальный - 1 Окружной - 2 Региональный - 3	
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Муниципальный - 1 Окружной - 2 Региональный - 3	
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5; 61-75% - 1; 76-85% - 1,5; свыше 85% - 2	
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5; 61-75% - 1; 76-85% - 1,5; свыше 85% - 2	
1.10.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%	
1.11.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5; 61-75% - 1; 76-85% - 1,5; свыше 85% - 2	
1.12.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	1 ситуация - 1	
1.13.	Выявление детей с антивитальными переживаниями	1 ситуация - 1	
1.14.	Выявление детей с аутоагрессией	1 ситуация - 1	
1.15.	Своевременное информирование о фактах суицидальных проявлений	1 ситуация - 1	
1.16.	Своевременное информирование о фактах деструктивного поведения	1 ситуация - 1	
1.17.	Результативность деятельности по вовлечению несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений	1 обучающийся - 1	
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Наличие - 1	

2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да - 1 Нет - 0	
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Участие- 2 Победитель и призер: Муниципальный - 3 Окружной - 4 Региональный - 5 Всероссийский - 6	
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Участие- 2 Победитель и призер: Муниципальный - 3 Окружной - 4 Региональный - 5 Всероссийский - 6	
3.3.	Результативность участия педагога- психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Муниципальный - 3 Окружной - 4 Региональный - 5 Всероссийский - 6	
3.4.	Результативность участия педагога- психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Муниципальный - 3 Окружной - 4 Региональный - 5 Всероссийский - 6	

Листы оценивания работников ГБОУ ООШ с.Купино:

	Показатели премирования	Критерии	Выплаты в баллах	Количество набранных баллов (работник)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
1	Заведующий хозяйством	1. Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащем состоянии учреждения.	1		
		2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1		

		3. Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств.	1		
		4. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	1		
		5. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок.	1		
		6. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	1		
		7. Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств.	1		
		8. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1		
		9. Создание условий для успешного обучения путем совершенствования материальной базы.	1		
		10. Создание условий для полноценного эстетического и физического развития учащихся в внеурочное время.	1		
		9. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		
2	Главный бухгалтер	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1		
		2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1		
		3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	1		
		4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	1		
		5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	1		
		6. Отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам.	1		
3	Секретарь руководителя	1. Отсутствие замечаний на несвоевременную и некачественную организацию делопроизводства.	3		

		2. Отсутствие замечаний на качество выполнения машинописных работ	3		
		3. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.	3		
4	Библиотекарь	1. Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).	3		
		2. Участие в мероприятиях различного уровня.	3		
		3. Оформление тематических выставок.	3		
		4. Участие в методической работе.	3		
		5. Положительная динамика читательской активности обучающихся	3		
5	Сторож	1. Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы.	3		
		2. Отсутствие краж по вине работника	3		
		3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	3		
6	Гардеробщик	1. Отсутствие случаев хищения и порчи имущества, сданного в гардероб по вине работника.			
		2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности			
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний на неисправность оборудования и содержание зданий	3		
		2. Оперативность устранения неисправностей оборудования	3		
		4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	3		
8	Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика уборки помещений	3		
		2. Отсутствие замечаний на качество уборки помещений.	3		
		3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	3		

Лист оценивания старшего воспитателя структурного подразделения детский сад «Теремок»:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов	Баллы, установленные комиссией
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>- за участие:</p> <p>на федеральном/международном – 3/2 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне региона, округа – 2/1 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне района – 1/0,5 балла (очное/заочное)</p> <p>- наличие победителей и призеров:</p> <p>на федеральном/международном - 4/3 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне региона, округа – 3/2 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне района – 2/1 балл (очное/заочное)</p>	3 5		
	<p>Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>1 балл – на уровне детского сада, 2 балла – на районном уровне, 3 балла – на окружном уровне.</p>	3		
	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период 2 балл - до 90%;	3		

	3 балла - 91%-100%			
	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период 3 балла - свыше 33%	3		
	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) 1 балл – на уровне детского сада, 2 балла – на районном уровне, 3 балла – на окружном уровне.	3		
	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) 1 балл – на уровне детского сада, 2 балла – на районном уровне, 3 балла – на окружном уровне.	3		
	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) 1 балл – на уровне детского сада, 2 балла – на районном уровне, 3 балла – на окружном уровне.	3		
	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) 1 балл – на уровне детского сада, 2 балла – на районном уровне, 3 балла – на окружном уровне.	3		
	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) 1 балл – на уровне детского сада, 2 балла – на районном уровне,	3		

	3 балла – на окружном уровне.			
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
	Итого:	33		
	Итого по всем критериям:			

Лист оценивания деятельности воспитателя структурного подразделения детский сад «Теремок»:

	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов	Баллы, установленные комиссией
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: 1 балл - частично соответствует; 2 балла - соответствует; 3 балла - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	3		
	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) 1 балл - 75%-79%; 2 балла - 80%-89%; 3 балла - 90% и более	3		
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	3		
	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да/нет		
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1		

	<p>соревнованиях, конкурсах, фестивалях:</p> <p>- за участие:</p> <p>на федеральном/международном – 3/2 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне региона, округа – 2/1 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне района – 1/0,5 балла (очное/заочное)</p> <p>- наличие победителей и призеров:</p> <p>на федеральном/международном - 4/3 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне региона, округа – 3/2 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне района – 2/1 балла (очное/заочное).</p>	6		
		9		
	Итого:	34		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1		
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1		
	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	1		
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)			
	<p>- за участие:</p> <p>на федеральном/международном – 3/2 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне региона, округа – 2/1 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне района – 1/0,5 балла (очное/заочное)</p> <p>- наличие победителей и призеров:</p> <p>на федеральном/международном - 4/3 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне региона, округа – 3/2 балла (очное/заочное)</p> <p>на уровне района – 2/1 балл (очное/заочное)</p>	6		
		9		
	Наличие авторских публикаций в			

	<p>периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного</p> <p>1 балл – на уровне детского сада (сайт ДОУ)</p> <p>2 балла – на районном уровне (газета «Сельский труженик»),</p> <p>3 балла – на окружном уровне «Вестник образования», сайт ЮЗУ</p>	3		
	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <p>1 балла – на районном уровне,</p> <p>2 балла – на окружном уровне.</p>	2		
	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p> <p>1 балла – на районном уровне,</p> <p>2 балла – на окружном уровне.</p>	2		
	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	1		
	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	2		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	<p>Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат (полгода):</p> <p>0 балл - стабильно низкий;</p> <p>1 балла – снижение на 1%;</p> <p>2 балла – снижение на 2%;</p> <p>3 балла - снижение на 3% и выше</p>	3		
	<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> <p>1 балл - 5%-10%;</p> <p>2 балла - 11%-19%;</p> <p>3 балла - свыше 20%</p>	3		
	<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</p>	3		

	здоровья 1 балл - 1%; 2 балла - 2%; 3 балла - 3% и выше			
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1		
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1		
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1		
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1		
	Итого:	41		
	Итого по всем критериям:	89		

Листы оценивания работников детский сад «Теремок»:

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	1. Критерии премирования	Размер премирования в баллах	Баллы, установленные комиссией
Бухгалтер	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1	
	2. Своевременное и правильное оформление учетных документов и законность совершаемых операций.	1	
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1	
	4. Своевременное и качественное оформление в соответствии с установленным порядком документов для выплаты заработной платы работникам учреждения, премий, оплаты командировочных и других расходов.	1	
	5. Отсутствие случаев несвоевременного начисления и выплаты заработной платы работникам учреждения.	1	
	6. Качественное и своевременное составление кассовой отчетности.	1	
Помощник воспитателя	1. Положительная динамика количества детей, пребывающих в группе или учреждении (в среднем по группе или учреждению).	1	
	2. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	1	
	3. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1	

Калькулятор	1. Качественное и своевременное составление калькуляций на блюда согласно действующим рецептурам и закупочным ценам	1	
	2. Своевременное внесение изменений в калькуляционные карточки	1	
	3. Ведение калькуляционных карточек по установленной форме	1	
	4. Своевременное составление на основе заявок повара расчета необходимого количества продуктов для приготовления блюд	1	
	5. Качественно и своевременно ведение установленной отчетности.	1	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1. Своевременная смена белья и выдачи спецодежды.	1	
	2. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	1	
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1	
Дворник	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки территории.	1	
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки территории со стороны персонала.	1	
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1	
Сторож	1. Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы.	1	
	2. Отсутствие краж по вине работника	1	
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний на качество содержания в надлежащем состоянии зданий и ремонт оборудования.	1	
	2. Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования.	1	
	3. Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений.	1	
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1	
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений.	1	
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала.	1	
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1	
Кухонный рабочий	1. Отсутствие замечаний на выполнение погрузо-разгрузочных работ.	1	
	2. Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены.	1	
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1	

Повар	1. Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	1	
	2. Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены.	1	
	3. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	1	
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1	