

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ ООШ № 4 города Похвистнево
Семенова Н.В.
«29» марта 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБОУ ООШ № 4 города Похвистнево
от «29» марта 2024 г. № 42-ОД
Ванина Н.В.



СОГЛАСОВАНО

Председатель управляющего совета
ГБОУ ООШ № 4 города Похвистнево
Протокол от «29» марта 2024 г. № 1
Сидорова Е.Г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 4 города
Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области

Принято
общим собранием трудового коллектива
Решение № 1 от 29 марта 2024 г.

г. Похвистнево, 2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №4 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее – Положение) определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат, порядок оказания материальной помощи работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 4 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее – Школа) за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 01.06.2006 г. № 60 в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773 (вступает в силу с 1 января 2017 года), от 01.02.2017 N 62 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2017 года), от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, от 16.07.2020 N 494, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)), Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629.
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 (далее - Постановление) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере до-

школьного образования» (заголовок с учетом изменений на 31 декабря 2015 года) в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485, от 08.09.2010 г. № 398, от 27.10.2011 г. № 702, от 31.10.2012 г. № 600 (вступает в силу с 1 января 2013 года), от 21.03.2013 г. № 107, от 12.12.2013 г. № 756 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 октября 2013 года), от 16.12.2013 г. № 762 (вступает в силу с 1 января 2014 года), от 17.02.2014 г. № 79 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет своё действие на отношения, возникшие с 1 января 2014 года), от 31.12.2015 г. № 917, от 15.12.2016 г. № 736, от 01.02.2017 г. № 62 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2017 года), от 15.01.2018 г. № 9,

- с учетом: определение Верховного суда Российской Федерации от 18 апреля 2012 года № 46-АПГ 12-3

- постановление Правительства Самарской области от 24 сентября 2012 года № 464

- постановление Правительства Самарской области от 29 октября 2012 года № 576

- постановление Правительства Самарской области от 21 марта 2013 года № 107; от 19.12.2019 № 959, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (в ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 № 475, от

 - 29.10.2012 № 576;

- постановление Правительства Самарской области от 30 ноября 2020 года № 949 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 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.

- Постановление Правительства Самарской области от 25 марта 2022 года № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановление Правительства Самарской области от 08 декабря 2022 года № 1108

 - «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 12 декабря 2022 года № 753-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности) труда работников гос-

ударственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области.»

- Постановлением Правительства Самарской области 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 утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016));

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г.

№ 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од, с изм., внесенными Приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 N 555-од;

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 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);

- иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

1.3. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников учреждения, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.4. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников – совокупность норм, содержащих в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актов, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- минимальный размер оплаты труда – устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

- заработная плата работника представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;

- должностные оклады работников устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

- выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

- премия – это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания.

1.5. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника общеобразовательного учреждения по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в общеобразовательном учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ОУ, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему).

1.7. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с советом учреждения и утверждается приказом директора.

1.8. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.9. Настоящее Положение вступает силу со дня его утверждения.

1.10. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБОУ ООШ № 4 города Похвистнево.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

• Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ № 4 города Похвистнево (далее - Учреждение) осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее нормативных затрат) с учетом объема дополнительных финансовых средств по формуле, установленной п. 1 «Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области" и работников государственного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования (утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60, далее – «Методика формирования и распределения фонда оплаты труда» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016))), а так же нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования и (или) адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования и нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода (утвержденных Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г.

№ 353 в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, от 19.12.2019 N 959, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576, а так же нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося (утвержденных Постановлением Правительства Са-

марской области 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 утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)), Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629, приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од, постановление Правительства Самарской области от 25.03.2022 № 169.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школы) состоит из:

1) базового фонда в размере 81,76 % от фонда оплаты труда работников.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237);

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

(пп. 1 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 N 917)

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 06.03.2019 N 121)

2) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

(в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 02.02.2018 N 57)

3) объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

(пп. 3 введен Постановлением Правительства Самарской области от 02.02.2018 N 57).

2.1.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, финансово-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

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

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$
 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

где:

ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образова- тельный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы пе- дагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в со- ответствии с учебным планом;

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы

углубленного уровня в рамках профильного обучения;

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом клас- се, 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;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информа- тика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении про- фильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих раз- мерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию; 1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию; 1,05 - для пе- дагогических работников, имеющих вторую категорию;

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 14.04.2011 N 119)

Кзн - 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:

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25) 1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

2.1.4. Средняя расчетная единица за один академический час работы 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 по очно- заочной 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, в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2006 N 126;

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 образовательных организациях Самарской области, расположенных в здании-

ях культурного наследия (памятниках истории и культуры), в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 17.12.2015 N 847;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы в медицинских организациях;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

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

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 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;

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

среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

где $S_{ч}$ - 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 ученико-часов в соответствии с учебным планом; a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы; УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

(п. 5 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 20.12.2016 N 773)

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

$ЗПр = ЗПрср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср$, где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПрср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1- я группа - 1,8;

2- я группа - 1,4;

3- я группа - 1,2;

4- я группа - 1,1;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию; 1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - 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:

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25) 1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

2.1.5. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.12.2019 N 913)

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

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

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

- 1- я группа - до 1,5;
- 2- я группа - до 1,3;
- 3- я группа - до 1,1;
- 4- я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию; 1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - 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:

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25) 1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2019 N 913)

2.1.6. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательно-

го учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

(п. 7.1 введен Постановлением Правительства Самарской области от 26.05.2011 N 204)

2.1.7. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда

руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МО и НСО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

2.1.8. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

2.1.12. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

2.1.13 Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 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)" в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от

17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, с изменениями внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016).

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

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

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

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.» (от 10.12.2016 № 1339)

(Постановление Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»)

2.1.15. Заработная плата директора и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения формируется за счет фонда оплаты труда школы и структурных подразделений. Часть заработной платы сформированной за счет структурных подразделений по состоянию на 1 января и 1 сентября утверждается приказом директора, при формировании штатного расписания.

2.2. Заработная плата работников структурных подразделений детских садов Учреждения (далее - дошкольное образование учреждения) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.1. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

(в редакции Постановления Правительства Самарской области от 25.03.2022 N 169) выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за

результативность и качество работы;

(в редакции Постановления Правительства Самарской области от 25.03.2022 N 169) выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми раннего возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);

(в редакции Постановления Правительства Самарской области от 25.03.2022 N 169) ежемесячная надбавка за выслугу лет.

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 с 1 января 2013 года)

2.2.3. Должностные оклады (оклады) работников структурных подразделений дошкольного образования учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.2.4. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников структурных подразделений дошкольного образования учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

2.2.5. Работникам структурных подразделений дошкольного образования учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

2.2.6. Оплата труда руководителя структурного подразделения дошкольного образования учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю структурного подразделения дошкольного образования учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

2.2.7. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + T,$$

где: NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы; z - порядковый номер периода;

k - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абзац введен согласно изменениям на 15 января 2018 года);

$OЗ$ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в

целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

У – объем средств областного бюджета, предусмотренный на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.2.9. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда

2.2.10. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат

2.2.11. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

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

2.2.13. Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования:

базовая часть - в размере 71,7% от фонда оплаты труда (абзац с изменениями на 15 января 2018 года);

стимулирующая часть - в размере 28,3% от фонда оплаты труда (абзац с изменениями на 15 января 2018 года);

Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода:

базовая часть - в размере 76,8% от фонда оплаты труда; стимулирующая часть - в размере 23,2% от фонда оплаты труда;

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, ра-

бота в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми раннего возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

(п. 4.1.1 введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600)

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце пятом пункта 2.3.5 настоящего Положения, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки. (п. 4.1.2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)

2.2.14. Работникам структурных подразделений дошкольного образования учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

2.2.15. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.3. Заработная плата работников структурного подразделения дополнительного образования детей (далее – дополнительное образование) представляет собой вознаграждение за труд, начисляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется руководителем структурного подразделения в пределах базового фонда оплаты труда и утверждается директором школы. В зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы заработная плата состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

Оплата труда руководителя структурного подразделения дополнительного образования детей производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю структурного подразделения дополнительного образования учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

2.3.1. Должностные оклады, размеры и сроки увеличения должностных окладов работников дополнительного образования устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.3.2. Формирование фонда оплаты труда работников дополнительного образования, осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета по формуле $ФОТ = NDH$, где ФОТ – фонд оплаты труда работников дополнительного образования;

N – нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общераз-

вивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета;

D – соотношение фонда оплаты труда работников дополнительного образования и нормативными затратами на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета, установленные методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося;

H – количество обучающихся в дополнительном образовании.

2.3.3. Фонд оплаты труда работников дополнительного образования состоит из:

-базовой части в размере 52,835 % от фонда оплаты труда работников дополнительного образования, включает в себя оплату труда, исходя из должностных окладов (окладов), согласно штатному расписанию дополнительного образования;

-специальной части в размере 1,902% от фонда оплаты труда работников дополнительного образования, включает в себя компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника;

-стимулирующей части в размере 45,263% от фонда оплаты труда работников дополнительного образования, включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю структурного подразделения дополнительного образования, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

А так же объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.3.4. Выплаты работникам дополнительного образования осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников дополнительного образования на текущий финансовый год из соответствующих частей фонда оплаты труда.

2.3.5. Заработная плата не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

2.3.6. Должностные оклады работников дополнительного образования устанавливаются с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.3.7. Выполнение работником других работ и обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.3.8. На работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), ежегодно на 1 сентября и на 1 января составляется тарификационный список установленной формы, в котором определено количество учебных часов в соответствии с учебным планом и учебными программами на учебный год.

2.3.9. В дополнительном образовании устанавливаются две формы оплаты труда:

- установление должностных окладов;
- почасовая оплата труда.

2.3.10. Доплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в двойном размере, либо по желанию и заявлению работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии с ТК РФ;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- надбавка за ученую степень доктора наук;
- надбавка за ученую степень кандидата наук;
- надбавка за почетное звание: СССР, Российской Федерации и России, соответствующее профилю выполняемой работы; -надбавка за орден: СССР, Российской Федерации и России полученный за достижения в сфере образования.

2.3.11. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются руководителем дополнительного образования в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.12. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются от должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

2.3.13. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за выслугу лет - ежемесячная;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за эффективность (качество) работы по результатам портфолио – ежемесячная;
- премии и иные поощрительные выплаты. Максимальный период выплат – один год.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в соответствии с 90 постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013 года в следующих размерах:

- при выслуге лет от 3-до 10 лет - 2 % должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада.

Изменения ежемесячной надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа работы в должности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в дополнительном образовании, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки.

2.3.14. Часовая ставка педагога дополнительного образования определяется путем деления месячного должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки.

2.3.15. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной для профессиональной квалификационной группы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку, и им может быть установлен тот же должностной оклад. К таким лицам предъявляется требование получения дополнительного профессионального педагогического образования после трудоустройства.

2.3.16. Руководитель структурного подразделения дополнительного образования имеет право вести педагогическую деятельность в соответствии с уровнем знаний и квалификации.

2.3.17. Объем педагогической работы для руководителя структурного подразделения, который он может выполнять помимо основной работы за дополнительную плату, не должен превышать 240 часов в год. Оплата за часы педагогической работы руководителя структурного подразделения, в случае если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки, осуществляется на условиях почасовой оплаты.

2.4. Установленные работнику компенсационные выплаты исчисляются в процентном отношении от оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении, выплачиваются

одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

2.5. Размер выплат работникам стимулирующего и компенсационного характера, период их действия утверждается приказом работодателя.

2.6. Компенсационные выплаты (доплаты) работникам устанавливаются один раз в год на начало первого учебного полугодия или в течение полугодия на определённый срок. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

2.7. При установлении выплат, а также определения их размера учитываются эффективность (качество), результативность и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.8. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

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

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ОУ

3.1. Доплаты связаны с возложением на работника каких – либо дополнительных трудовых функций сверх тех, что были определены при заключении трудового договора.

3.2. Сумма доплат и выплат работникам образовательного учреждения, включая директора ОУ, ограничивается максимальными размерами.

3.3. Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом директора по представлению заместителей руководителя на основании письменного согласия работника по состоянию на 01 сентября и 01 января при формировании штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.4. Доплаты и выплаты могут быть постоянными (на год), временными (на полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

3.5. Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

окончание срока действия доплат и выплат;

окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
 снижение качества работы, за которое были определены доплаты;
 отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

3.6. Доплаты за наличие вредных условий труда на рабочем месте устанавливаются на основании приказа по ОУ на основании результатов специальной оценки условий труда в зависимости от класса вредности.

3.7. Специальный фонд оплаты труда ОУ включается в структуру базовой части фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.8. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

3.9. Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.10. Доплаты компенсационного характера, применяемые в учреждении за выполнение дополнительной работы

Наименование	Размер
• проверка тетрадей и письменных работ	до 15 %
• заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.)	до 10 %
• консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 15 %
• самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники	до 50 %
• за работу педагогических работников с родителями	до 25%
• организация предпрофильной подготовки учащихся	до 15 %
• ведение персонифицированного учета	до 45 %
• оформление документов на льготное пенсионное обеспечение	до 25 %
• самостоятельная подшивка документов	до 50 %
• работа с архивом (оформление и хранение)	до 35 %
• ведение статистической отчетности	до 35 %
• учет и организация горячего питания с детьми ОВЗ	до 45 %
• организация и ведение документации школьного горячего питания	до 10 %
• информационно-техническое сопровождение сайта ОУ	до 50 %
• руководство методическими объединениями	до 20 %
• внедрение современных образовательных технологий	до 20 %
• внедрение и контроль в процесс обучения здоровьесберегающих технологий	до 20 %
• осуществление мониторинга состояния здоровья и уровня физического развития учащихся и физическую подготовку	до 15 %
• организация работы с программным комплексом АСУ РСО	до 50 %
• организация работы с программным комплексом «АТТЕСТАТЫ»	до 20 %
• организация работы с программным комплексом АИС Кадры в образовании	до 50 %
• ведение воинского учета	до 50 %

• подготовка демонстрационных опытов	до 10 %
• организация работы по безопасности жизнедеятельности ОУ	до 50 %
• организация кружковой работы	до 50 %
• Ведение протоколов общих собраний, педагогических, управляющих советов, и иных протоколов в соответствии с требованиями	до 25 %
• Выполнение обязанностей библиотекаря	до 50 %
• работа с общественными организациями	до 15 %
• выполнение функции наставника	до 15%
• организация работы и руководство экспериментальной площадкой, инновационной деятельности учреждения	до 100 %
• Работа в комиссиях разного уровня: - за участие в экспертной комиссии - за участие в закупочной комиссии - за участие в приёмочной комиссии - за участие в постоянно действующей инвентаризационной комиссии - за участие в комиссии по развитию образовательного процесса	до 50 % до 15 % до 25 % до 10 % до 25 %
• Оформление, озеленение помещений школы, детских садов и прилегающих к ним территорий	до 50 %
• Организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача-педиатра с детьми, состоящими на персонифицированном учете (часто болеющие)	до 70 %
• За творческий подход к пошиву костюмов и спецодежды для сотрудников ДОУ	до 100 %
• Работа в системе единой электронной очереди Е-услуги	до 50 %
• За разработку рецептов диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача	до 100 %
• За приготовление диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача	до 25 %
• оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов воспитательно-образовательного процесса	до 15 %
• своевременное и качественное ведение банка данных детей охваченных различными видами контроля	до 25 %
• организация работы с программным комплексом ЕИС (единая информационная система закупок)	до 50 %
• работа на официальном сайте размещения информации об учреждении www.bus.gov.ru	до 40 %
• За интенсивность, напряженность труда	до 100%

3.11. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

3.12. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда до 12%;
- доплаты за работу в ночное время (35%);
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за совмещение профессии (должности);
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации.
- надбавка за работу в группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);
- пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни работника выплачиваются работодателем;

3.13. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.14. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации (приложение № 1)

3.15. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, в соответствии с Законом РФ от 10.07.2007г. п.8 ст.55 № 3266-1 «Об образовании», пунктом 11 статьи 108 ФЗ «Об образовании в РФ» № 279 от 29.12.2012 г.

3.16. Установить ежемесячное вознаграждение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 года, в редакции постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25, от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (в ред. 16.07.2020)) в сумме 2015 рублей при наполняемости класса 25 и более человек, в классах наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

3.17. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 года № 448 и Соглашением о выделении трансфертов, педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, устанавливается дополнительное вознаграждение за счет средств федерального бюджета в размере 5 000 рублей за класс, класс-комплект вне зависимости от наполняемости, но не более чем за 2 класс, класса-комплекта.

Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.2. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа директора ОУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда учреждения.

4.3. Стимулирующий фонд школы в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется следующим образом:

- не более 3% на стимулирующие выплаты руководителю;
- не менее 85 % на стимулирующие надбавки (не менее 70 % учителям, не более 30 % остальным работникам);
- не более 12 % на премии.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образования распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми раннего возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

4.4.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

(п. 4.1.1 введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 с 1 января 2013 года)

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 4.1.1 настоящего Положения, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

(п. 4.1.2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)

4.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дополнительного образования распределяется следующим образом:

- надбавка за выслугу лет - ежемесячная;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за эффективность (качество) работы по результатам портфолио – ежемесячная;
- премии и иные поощрительные выплаты. Максимальный период выплат – один год.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в соответствии с 90 постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013 года «Педагогические работники» в следующих размерах:

- при выслуге лет от 3-до 10 лет - 2 % должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада.

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

4.6. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.7. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

4.7. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество) труда) устанавливаются сроком на один год (с 01 сентября по 31 августа следующего календарного года).

4.8. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых (приложение № 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8) критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

Работники общеобразовательного учреждения представляют директору материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ и по форме, утвержденной приказом директора, не позднее 20 августа текущего года.

Размеры выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный в оценочном листе. Баллы в оценочном листе проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели в оценочном листе являются основанием для назначения выплат. К оценочному листу работник учреждения прикладывает пояснительную записку, содержащую информацию, подтверждающую достижение значений по каждому критерию и показателю стимулирования, а также копии документов, подтверждающих достижение значений показателей оценочного листа (дипломов, грамот, свидетельств и др.) Комиссия не вправе требовать от работника копии документов, содержание которых отражается в аналитических справках, отчетах, статистических данных учреждения, содержащих персональные данные.

Оценочный лист заполняется на каждого работника Учреждения, за исключением внешних совместителей.

Оценочный лист подписывается председателем экспертной комиссии.

Состав экспертной комиссии определяется приказом директора Учреждения.

В состав экспертной комиссий включаются: заместители директора, председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений, специалист по кадрам, юрисконсульт, представители Управляющего Совета (из числа родительской общественности), представитель органа управления образованием (по согласованию), представитель органа муниципального образования (по согласованию).

Председатель экспертной комиссии выбирается тайным голосованием из числа членов экспертной комиссии.

После утверждения оценочных листов директор ОУ в течение трех дней представляет в экспертную комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ, являющуюся основанием для их стимулирования 1 раза в год: не позднее 01 сентября текущего года.

Экспертная комиссия обязана в течение 3 дней после представления аналитической информации директором школы её рассмотреть и утвердить итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников ОУ за истекший годовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников Школы делится на общее количество фактически набранных баллов в соответствии с Приложением 2, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Офб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Офб – общие фактическое количество баллов, которые находятся по формуле:

$$\text{Офб} = \text{Фб} \times \text{Кп}$$

где Фб – общее фактическое количество баллов, Кп – количество педагогических работников. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу Школы производить исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части административно-хозяйственного и обслуживающего персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 4, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Омб – общие максимально запланированные баллы которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп},$$

где Мб – максимально запланированное количество баллов по категориям, Кп – количество административно- хозяйственного и обслуживающего персонала.

Стимулирующие выплаты педагогическому и вспомогательному персоналу СП дошкольного образования производятся исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части соответствующей категории персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 5,6, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где Стб– стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ соответствующей категории персонала; Омб – общие максимально запланированные баллы в данной категории, которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп},$$

где Мб – максимально запланированное количество баллов соответствующей категории персонала, Кп – количество работников соответствующей категории.

Стимулирующие выплаты работникам СП дополнительного образования определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников дополнительного образования, отводимый на выплату стимулирующих надбавок по результатам работы работникам СП дополнительного образования, в том числе директору Учреждения, руководителю структурного подразделения, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников СП дополнительного образования в августе производится подсчет баллов за соответствующий период (текущий календарный год) по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника, в том числе и для руководителя СП дополнительного образования. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником, включая руководителя СП дополнительного образования.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками СП дополнительного образования. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника СП дополнительного образования, таким образом, получается

размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период

Утверждение основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности работников – утверждается Советом ОУ дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и сентябре.

Утвержденный показатель используется в период с сентября по декабрь (с января по август) текущего учебного года для расчета в денежном выражении размера стимулирующих выплат каждому работнику путем умножения денежного веса, утвержденного одного балла оценки, на установленную сумму баллов оценки профессиональной деятельности, полученной работником в результате мониторинга.

Директор ОУ не позднее 01 сентября текущего года издает распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.9. Работник ОУ знакомится с решением экспертной комиссии по установлению надбавок за результативность его труда и, в случае своего несогласия с оценкой в течении двух рабочих дней направляет письменное заявление на имя директора учреждения с просьбой о повторном рассмотрении материалов, обосновав в заявлении свою просьбу.

4.10. По поручению директора Учреждения члены экспертной комиссии повторно рассматривают материалы работника ОУ и в течение 3-х дней готовят письменный ответ.

4.11. Предложения членов экспертной комиссии учитываются директором ОУ при подготовке приказа на установление выплат.

4.12. Предложения комиссии по установлению надбавок за результативность работы работника ОУ могут быть приняты директором Учреждения к рассмотрению в случае, если они получили положительную оценку более чем половины членов комиссии и завизированы председателем экспертной комиссии.

4.13. Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, утвержденных министерством образования и науки Самарской области. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых (приложение № 3) критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.14. Надбавки за эффективность (качество) работы учебно-вспомогательного персонала, работников бухгалтерии и персонала, не связанного с образовательным процессом, устанавливаются на основании прилагаемых (приложение № 4) критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.15. Надбавки за эффективность (качество) работы работников структурного подразделения дошкольного образования, устанавливается на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности (приложение № 5).

4.16. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения дополнительного образования, устанавливается на основании прилагаемых (приложение № 7) критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.17. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения дополнительного образования, устанавливается на основании прилагаемых (приложение № 6) критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.18. Надбавки за эффективность (качество) работы работников структурного подразделения дополнительного образования, устанавливается на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности (приложение № 5).

4.19. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МО и НСО.

4.20. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

4.21. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.22. При переводе из другого образовательного учреждения за педагогическим работником могут быть сохранены стимулирующие выплаты полностью либо частично, при наличии экономии по стимулирующей части и на усмотрение директора Учреждения, по решению экспертной комиссии. При выходе работника из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком за ним сохраняются стимулирующие выплаты, которые выплачивались работнику на момент его ухода в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком.

4.23. Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Положением.

4.24. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, произво-

дится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. Корректировка денежного веса 1 балла производится и в случае наступления права на стимулирующие выплаты у впервые принятых работников в соответствии с пунктом 14.18. настоящего Положения.

4.25. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания (ст. 191 «Поощрения за труд» Трудового кодекса РФ).

4.25.1. Премироваться могут все сотрудники учреждения, не имеющие не снятых письменных взысканий в течение последнего календарного года.

4.25.2. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:

- экономия единого фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- доходы от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

4.25.3. Решение о премировании работников принимается директором ОУ на основании ходатайства председателя первичной профсоюзной организации или Совета ОУ, а также представления заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер премии.

4.26. Премирование может быть как поощрение (награждение) отличившихся работников.

По результативности работы Учреждения в течение определённого периода (учебного года, четверти или иного) может осуществляться премирование всех категорий работников приказом директора.

4.27. Премии выплачиваются:

- за профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за активное участие в общественной жизни, направленное на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за соблюдение сроков и качественную подготовку образовательного учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений;
- за проведение открытых уроков, занятий;

- за выступления (доклады) на педсоветах;
- за разработку методических пособий и использование их в работе;
- за выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата;
- за организацию и проведение семинаров, совещаний, "круглых столов" и т.п.;
- по результатам участия работника в конкурсах профессионального мастерства;
- за активное участие в пополнении внебюджетного фонда ОУ за счёт спонсоров;
- работнику, не использовавшему больничный лист в течение года;
- иные поощрительные выплаты: премирование к юбилейным датам со дня рождения (50 лет - женщины и мужчины, 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины).

4.28. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам ОУ снижаются (отменяются) за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины;
- систематически допускающие нечеткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, Устава ОУ, распоряжений администрации (не повлекшие за собой письменного взыскания).

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказа руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

5. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5.1. Срок выплаты заработной платы.

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам 10 и 25 числа каждого месяца. При этом 25 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца, на основании табеля учета рабо-

чего времени, окончательный расчет за вторую половину месяца (включая стимулирующие выплаты) выплачивается 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.1.2. Оплата ежегодного и дополнительного отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию производится на основании справки подтверждения. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск начисляется при увольнении.

5.2. Форма выплаты заработной платы.

5.2.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в рублях, путём перечисления на зарплатные пластиковые карты работников учреждения.

5.4. Расчетный листок.

5.4.1. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате. Формирование расчетного листка производится с применением программы ПО АС «Смета».

5.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.6. По истечении срока трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающейся работнику, производится в соответствии с действующим законодательством.

6. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед организацией могут производиться:

6.1.1. для возмещения неотработанной выплаченной заработной платы за первую половину месяца выданной работнику;

6.1.2. для погашения неизрасходованной и своевременно не возвращенной выплаченной заработной платы за первую половину месяца, выданной в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

6.1.3. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

6.1.4. при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник

увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

6.2. Перечисленные удержания, за исключением удержания за неотработанные дни отпуска, производятся не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

7.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами (свыше 3-х месяцев) - до 2000 руб.;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств) - до 4000 руб.;

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) - до 4000 руб.

7.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

7.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8.1. В целях совершенствования социальной защищенности работников в общеобразовательном учреждении осуществляются выплаты за счет средств областного бюджета.

8.2. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 года № 186, Постановлением Правительства Самарской области от 18.03.2016 года № 119, Постановлением Правительства Самарской области от 19.03.2021 года № 146 в целях повышения средней заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, до средней заработной платы в сфере общего образования в Самарской области осуществляются

ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 (пять тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

8.3. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239, Приказом Руководителя Северо-Восточного управления Министерства образования и науки Самарской области № 031-од от 03 февраля 2016 года осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в общеобразовательном учреждении. Денежная выплата осуществляется молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые 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 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в общеобразовательное учреждение, являющееся его основным местом работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в общеобразовательное учреждение.

8.4. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 года № 93 в целях повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций в Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, и педагогических работников учреждений общего образования в Самарской области, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 3200 (три тысячи двести) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений общего образования, реализующим образовательные программы дополнительного образования.

9. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другими причинами педагогических работников, продолжавшего не более двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем умножения средней расчетной единицы за 1 час на количество часов педагогической работы, на количество учащихся в классе, деления класса на груп-

пы, категоричность педагогического работника, ученая степень, почетное звание.

9.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

9.3. Рабочая (учебная) нагрузка педагога может быть изменена (увеличение\уменьшение) в течение учебного года в следующих случаях:

- при замещении отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжающейся свыше двух месяцев;
- при изменении наполняемости классов;
- при отсутствии положительной динамики результатов работы;
- при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), обучающихся;
- при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка.

9.4. При сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельствам повлекшим введение режима готовности, введение нерабочих дней в соответствии с Указом Президента РФ «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», установленные нерабочие дни оплачиваются с сохранением за работниками заработной платы. Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере. Если работник находится в отпуске, то нерабочие дни в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

9.5. Дистанционное обучение учащихся осуществляется в режиме дистанционной работы. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между Работником и Работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, Стороны используют, в том числе, сеть Интернет, мобильную связь. Работнику на период дистанционной работы на основании заявления выдается оборудования (ноутбук, принтер). В заявлении также указывается, что работник выполняет трудовую функцию дистанционно, вне места расположения Работодателя. Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

I. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№	Виды	Размер %
1	За работу в ночное время	в соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
3	За работу с вредными условиями труда:	
	шеф-повару, повару	до 12%
4	За работу с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии	
	руководителю структурного подразделения	20%
	воспитателю, старшему воспитателю, методисту	20%
	учителю-логопеду, учителю-дефектологу	20%
	музыкальному руководителю	20%
	инструктору по физической культуре	20%
	педагогу-психологу	20%
	младшему воспитателю, помощнику воспитателя	15%

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

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам). В 1-х классах средний балл подсчитывается по результатам контрольных срезов	2 балла - положительная динамика; 1 балл - стабильный результат Примечание: средний балл рассматривается в сравнении с результатами учителя за год, предшествующий отчетному.	2
1.2	Снижение численности обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	0 баллов - отсутствие неуспевающих обучающихся (по итогам учебного года) Минус 1 балл - наличие неуспевающих обучающихся	0
1.3	Доля обучающихся, успевающих на 4 и 5 по преподаваемому учителем предмету на уровне начального общего образования, основного общего образования, чем в среднем по преподаваемому предмету и соответствующему уровню в ОО		2
1.4	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации	3 балла за класс - отсутствие неуспевающих учеников по русскому языку, математике; 2 балла - доля неуспевающих выпускников (математика, русский язык) ниже среднего значения по образовательному округу 0 баллов- доля неуспевающих выпускников выше среднего значения по образовательному округу Предметы по выбору: 2 балла – справились свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель; 1 балл – справились от 30 % до 60% обучающихся; 0,5 балла – справились до 30% обучающихся; Минус 0,5 балла – наличие неуспевающих обучающихся по предметам по выбору за каждого обучающегося	3
1.5	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	1 балл - соответствие по одному предмету; 2 балла - соответствие по двум предметам Минус 1 балл – за несоответствие	2
1.6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА)	1 балл - ниже среднего значения по образовательному округу; 2 балла - на уровне среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку; 3 балла - выше среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку По предметам по выбору:	3

		2 балла - свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель; 1,5 балла - от 30 % до 60% обучающихся; 1 балл - до 30 % обучающихся	
1.7	Результаты независимой оценки качества обучения (ВПР, РКР, НИКО)	2 балла - отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; 1 балл - доля неуспевающих обучающихся ниже среднего значения по образовательному округу	2
1.8	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся класса результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР по преподаваемому учителем предмету(-ам)	0,5 балла - соответствие по одному предмету; 1 балл - соответствие по двум предметам; Минус 0,5 балла - несоответствие по одному предмету; Минус 1 балл - несоответствие по двум предметам	1
1.9	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл – отсутствие обоснованных жалоб; Минус 1 балл - наличие обоснованных жалоб	1
1.10	Достижение высокого уровня обученности в классах, где преподает учитель	4 балла - уровень обученности по результатам итоговых письменных работ, промежуточной аттестации в 5-8 классах выше или соответствует уровню по предмету (математика, русский язык - 70%); 3 балла – физика - 80% и выше; 2 балла - история, обществознание география, биология, иностранный язык, информатика, химия - 80% и выше; начальная школа (2-4 классы): математика, русский язык - 80% и выше	4
1.11	Снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл - отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН); 0,5 балла – снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН);	1
1.12	Доля обучающихся классного коллектива, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	1 балл - выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО; 0,5 балла - на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1
1.13	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных классным руководителем в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года и в каникулярный период), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению	0,5 балла - 100%	0,5
1.14	Доля обучающихся, вовлечённых классным руководителем, в проекты по патриотическому воспитанию, в т.ч. РДШ, Юнармия, волонтерского движения, ЮИД и(или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем	1 балл - 30-49 % обучающихся; 1,5 балла - 50-75% обучающихся; 2 балла - 75-100% обучающихся; 3 балла - сопровождение какого-либо детского, юношеского движения и т.д.	5

1.15	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа присутствовавших)		1						
1.16	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем или классным руководителем, в социальных проектах	0,5 балла – участие в очных конкурсах социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя; 1 балл - призовое место в очных конкурсах социальных проектов на городском уровне; 2 балла - призовое место в очных конкурсах социальных проектов на окружном уровне; 3 балла - призовое место в очных конкурсах социальных проектов на областном уровне и выше. Баллы суммируются 0,5 балла – за участие в заочных соц. проектах. Баллы суммируются.	15						
1.17	Доля обучающихся, вовлеченных учителем и классным руководителем, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик	1 балл - выше, чем в среднем по ОО; 0,5 балла - имеет положительную динамику	1						
1.18	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)1,5		1						
1.9	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы классного руководителя, проявляемая в достижениях обучающихся.	<table border="1"> <tr> <td>1-3 чел.</td> <td>4-6 чел.</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	1-3 чел.	4-6 чел.	7	1	2	3	3
1-3 чел.	4-6 чел.	7							
1	2	3							
2.1	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	0,5 балл – участие до 50% обучающихся на школьном уровне; 1 балл - участие от 51% до 80% обучающихся на школьном уровне; 1,5 балла - участие от 81% до 100% обучающихся на школьном уровне; 1 балл – за участие 1 ученика на городском или окружном уровне; 2 балла – за участие 1 ученика на областном уровне; 3 балла – за участие 1 ученика на всероссийском уровне; 1,5 балла – за поощрение по каждому предмету независимо от количества обучающихся Примечание: баллы суммируются. наличие учащихся, ставших победителями или призёрами очных предметных олимпиад: в 4, 7-9-х классах на окружном уровне – 3 балла за 1-2 учащихся (по предмету); 3 и более учащихся (по предмету) - 6 баллов; на уровне области – 4 балла за ученика; на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика;	15						
2.2	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами научно-практических конференций и конкурсов, входящих в перечень мероприятий, утвержден-	1 балл – за ученика или группу, ставших победителями или призёрами на школьном уровне; 2 балла - за ученика или группу на го-	10						

	ный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	родском уровне; 3 балла – за ученика или группу на окружном уровне; 4 балла - за ученика или группу на областном уровне; 5 баллов-за ученика или группу на всероссийском или международном уровне; (При наличии экспертизы на уровне школы и проектов различной тематики); 0,5 балла – за участие ученика или группы на городском уровне; 1 балл – за участие ученика или группы на окружном уровне; 1,5 балла – за участие ученика или группы на областном или региональном уровне; 2 балла – за участие ученика или группы на всероссийском или международном уровне. (При наличии экспертизы на уровне школы и проектов различной тематики). Примечание: баллы суммируются	
2.3	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), конкурсов, фестивалей, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) по любому из направлений: «Экология», «Патриотическое воспитание», «Волонтерство», «РДШ», «Ученическое самоуправление»	1 балл – за ученика или группу, ставших победителями или призёрами на городском уровне; 2 балла – на окружном уровне; 3 балла – на зональном уровне,на областном или региональном уровне; 4 балла - на всероссийском или международном уровне; (независимо от количества конкурсов).Примечание: баллы суммируются. 1 балл – за ученика или группу, ставших победителями или призёрами в заочных конкурсах, фестивалях на окружном уровне; 2 балла – за ученика или группу на областном или региональном уровне; 3 балла – за ученика или группу на всероссийском или международном уровне (независимо от количества конкурсов)	15
2.4	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)	1 балл - на муниципальном уровне; 2 балла – на окружном уровне; 3балла- на зональном уровне; 4 балла – на областном и региональном уровне; 5 баллов –на всероссийском и международном уровне Примечание: баллы не суммируются.	5
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1 балл- за участие 2 балла – за призовое место Внутри показателя баллы суммируются	5
2.6	Участие обучающихся А) в региональных и федеральных проектах, ориентированных на профориентацию и самоопределение обучающихся, в т.ч. «Взлёт», «Большие вызовы»;	А) 1 балл – за участие ученика на региональном или федеральном уровне; 5 баллов – за победителя/призёра на региональном или федеральном уровне; Б) 1 балл – за регистрацию 80% и более	9

	<p>Б) в региональном проекте «Билет в будущее»;</p> <p>В) в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»;</p> <p>Г) в мероприятиях движения «Абилимпикс»;</p> <p>Д) в очных и дистанционных конкурсах для обучающихся с ОВЗ;</p> <p>Е) участие родителей в различных мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся.</p> <p>Ж) в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленных на раннюю профориентацию-1 балл;</p> <p>З) в мероприятия, по ознакомлению обучающихся о структурой экономики территории или региона (экскурсии, поездки, встречи, дни открытых дверей) - 1 балл;</p>	<p>обучающихся;</p> <p>2 балла – за организацию тестирования всех зарегистрированных обучающихся;</p> <p>3 балла – за прохождение всеми зарегистрированными обучающимися профпроб</p> <p>В) 1 балл – за участие (участник соревнований и/или болельщик) 80% и более обучающихся;</p> <p>2 балла – за победителя/призёра соревнований</p> <p>Г) участие – 1 балл за каждого ученика;</p> <p>2 балла – за каждого победителя/призёра</p> <p>Д) 1 балл – за участие;</p> <p>2 балла – за победителя/призёра</p> <p>Е) 1 балл – за организацию одного мероприятия: открытого классного часа, ярмарки профессий, круглого стола и пр.</p> <p>Ж) 1 балл – за участие</p> <p>З) 1 балл – за участие</p> <p>Примечание: баллы суммируются</p>	
3.1	Участие педагогических работников ОО в мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся (семинары, конференции, форумы, круглые стол, мастер-классы, Апрельские встречи)	<p>0,5 балла - на школьном уровне;</p> <p>1 балл - на городском уровне;</p> <p>1,5 балла – на окружном уровне;</p> <p>2 балла - на областном уровне и выше</p> <p>Примечание: баллы суммируются, при наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих.</p>	2
3.2	<p>А) Участие в образовательном проекте «Урок цифры» и иных циклах открытых онлайн-уроков;</p> <p>Б) Повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в РФ»</p>	<p>А) Участие-1 балл; отказ от участия -(-1 балл);</p> <p>Б) 1 курс –0,5 балла, 2 курса – 1 балл, 3 курса и более — 1,5 балла – за пройденный курс на «Едином уроке», Степик (по требованию ОО)</p> <p>2 балла - за 2 курса по одному в каждом полугодии с использованием информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в РФ»</p> <p>Минус 2 балла – за отказ от прохождения курсов</p>	3
3.3	Результативность участия учителя в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки	<p>1 балл – на окружном уровне;</p> <p>2 балла – на областном уровне</p>	2
3.4	Наличие обучающихся у учителя, в т.ч. 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 РЭШ; Учи.ру, Яндекс.Учебник; Онлайн- платформа «Скайенг», Издательство «Просвещение», Решу ОГЭ, «Лекториум»	1 балл - не менее 50 % от общего числа обучающихся классов, в которых преподает учитель	
3,5	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся;	2 балла - внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	2
3,6	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся	<p>1 балл - презентация методической разработки урока, внеурочного занятия, авторских заданий по ФГ (не менее 5 заданий) на уровне ОО</p> <p>2 балла – на уровне округа;</p>	3

		3 балла – на уровне области	
3,7	Использование АСУ РСО	от 0 б до 2 б	2
3,8	Высокий уровень исполнительской дисциплины (анализ контрольных работ, ВПР)	от 0 б до 2 б	2
4.1	Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных как ОО (в зависимости от уровня), так и в ходе проведения мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	выступления на (очных) конференциях, форумах, семинарах, педагогических советах 1балл- на школьном уровне 2 балла - на окружном уровне; 3 балла - на областном уровне; 4 балла - на региональном и всероссийском уровнях Примечание: при наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих Примечание: баллы не суммируются Распространение опыта(заочное) 0,5 баллов-за 1 выступление независимо от уровня	4
4.2	Работа в качестве учителя-собеседника, организатора, эксперта итогового собеседования в 9-х классах, ВПР в 4-8 классах и т.д. Подготовка к ВПР	Школьный уровень-1 балл Окружной уровень(РЦ)-2балла Подготовка к 1-2 ВПР- 1б Подготовка к 3 ВПР и выше -2 б Примечание: баллы суммируются.	5
4.3	Наличие авторских публикаций на официальном сайте школы, официальных аккаунтах ОО, в периодических изданиях, сборниках, Интернет-ресурсах. Редактор школьной газеты, сообщества.	1 балл – не менее 5 публикаций на официальном сайте школы и (или) иных Интернет-ресурсах 2 балла – не менее 1 публикации в периодических печатных изданиях, сборниках 3 балла- редактор школьной газеты, Интернет-сообщества. Примечание: баллы суммируются	6
4.4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Очные конкурсы 1 балл - участие на школьном уровне; 2 балла – участие на окружном уровне; 3 балла – участие на областном уровне и выше; 1,5 балла- победитель, призер, лауреат, дипломант на школьном уровне; 3 балла - победитель, призер, лауреат, дипломант на окружном уровне; 4 балла – на областном уровне; 5 баллов - на всероссийском уровне Примечание: баллы суммируются- результаты Участие работника в заочных конкурсах ме- тодических разработок патриотической, профориентационной, экологической и др. направленностей, в т. ч. учрежденных МО и НСО и СИПКРО: на окружном уровне - 1 балл, областном и выше- 2 балла;	8
4.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества ОО по модели «учитель-учитель». Результаты участия молодого педагога в мероприятиях различного уровня	1 балл – участие на окружном уровне; 2 балла – участие на областном уровне; 3 балла- победитель/призёр/лауреат/дипломант на окружном уровне; 4 балла- победитель/призёр/лауреат/дипломант на региональном/областном уровнях; 5 баллов- победитель/призёр/лауреат/дипломант на всероссийском уровне	15
4.6	Организатор ОГЭ, ЕГЭ	1 балл - участие на 1-3 экзаменах; 2 балла – участие на 4-5 экзаменах;	3

		3 балла – участие на 6 и более экзаменах	
4.7	Эксперт	1 балл – участие в окружном уровне 2 балла – участие в областном уровне	3
4,8	Работа в качестве члена жюри	Школьный уровень-1балл Городской, окружной уровень-2 балла Примечание: баллы суммируются	5
5,1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл – отсутствие; Минус 1 балл - наличие	1
5.2	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса	До 80% - 1 балл; 81-100 % - 2 балла;	2
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл - доля обучающихся-участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО составляет от 55% и выше (от общей численности обучающихся классов, в которых преподает учитель); 2 балла - наличие обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет 2-4 %; 3 балла - наличие обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет 5% и выше	3
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений обучающимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине обучающихся	1 балл – отсутствие Минус 1 балл – за наличие правонарушений	1
5,5	А)Начальник школьного летнего оздоровительного лагеря. Б)Отчеты по питанию.(по школе)	А)3 Б)2	5

Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя

№	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	1
1.2	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету - 1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3
1.3	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1
1.4	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	2
1.5	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2
1.6	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.7	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам – 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2

1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2
1.11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по пред- метам по выбору- 2 балла	2
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего го- да по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения среднего балла по всем предметам ЕГЭ, сдаваемым в отчетном и прошлом году – 1 балл	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили ре- зультат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по вы- бору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет(-ты): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиНСО на те- кущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предмет- ных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно- практических конференций: <u>на окружном уровне</u> : 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; <u>на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряже- нием МОиН- СО на текущий период)</u> : 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; <u>на всероссийском или международном уровнях</u> - 3 балла	3
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьни- ков в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьни- ков в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на регио- нальном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом про- шлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссий- ской олимпиа- ды школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3

1.23.	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2
Итого:		44
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся обучению: 100% - 1 балл, состоящих на профилактическом учете и приступивших к	1
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл	1
2.3	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	2
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1	1

	балл	
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации темати- ческих профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в твор- ческую дея- тельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного об- разования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более – 1 балл	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	1
Итого:		17
3.	Эффективность использования современных технологий в образова- тельном про- цессе и деятельности общеобразовательного учрежде- ния	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональ- ном сообществе через проведение семинаров, конференций, орга- низованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (ин- дивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения резуль- татов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 бал- ла; на муниципальный уровень или на уровень образователь- ного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно дей- ствующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн- консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно- сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряже- нием МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
Итого:		5,5
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних орга- низаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1

4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
Итого:		5
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	3
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
Итого:		13
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	

6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	1
Итого:		4,5
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиНСО на текущий период – 2 балла	2
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2
Итого:		11
Всего:		100

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Критерии оценки результативности и качества (эффективности труда) работников ОУ

Показатели	Критерии	Максимальный балл
<p>I. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов (главный бухгалтер, бухгалтер)</p>	1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	3
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	3
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2
	4. Отсутствие замечаний в учетной политике ОУ.	2
	5. Отсутствие нарушений при ведении, содержании документации, составлении и сдачи отчетов.	2
	6. Отсутствие нарушений при уплате налогов, платежей и сборов.	2
	7. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по ведению персонализированного учета.	2
	8. За высокую результативность сбора родительской платы и сдачи отчетности по сбору родительской платы в вышестоящую организацию:	3
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ от 50% до 70% - 1 балл ➤ от 70% до 90% - 2 балла ➤ свыше 90% - 3 балла 	2
	10. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	2

	<p>11. Отсутствие обоснованных замечаний по ведению кассовой документации</p> <p>12. Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения документов строгой отчетности</p> <p>13. Отсутствие об основанных замечаний (жалоб) и обращений со стороны работников учреждения. Отсутствие замечаний по размещению заказов и по- следующее исполнение контрактов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд на основании 44-ФЗ</p> <p>14. Соблюдение коммуникативной культуры</p> <p>15. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов, платежных обязательств, посещаемости воспитанниками учреждения и ежемесячное снятие остатков.</p> <p>16. Оказание работникам учреждения методической по- мощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа</p> <p>17. Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>1</p>
	Итого:	42

II. Создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса (заведующий хозяйством)	1. Эстетическое оформление ОУ, групп, кабинетов, состояние пришкольной территории.	3
	2. Контроль за организацией своевременного вывоза мусора с территории школы.	2
	3. Обеспечение комфортных условий труда.	3
	4. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) по поводу работы младшего обслуживающего персонала.	2
	5. Учет материальных ценностей, инвентаризация.	2
	6. Своевременное реагирование на чрезвычайные ситуации.	2
	7. Отсутствие предписаний служб надзора по ПБ и ЧС.	2
	8. Создание безопасных условий труда.	2
	9. За организацию и проведение конкурсов среди учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.	3
	10. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.	3
Итого:		24
III. Эффективная организация документооборота	1. Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договоры, дополнительные соглашения, личные дела работников, трудовые книжки и т.д).	4
(ведущий специалист по кадрам)	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4
	3. Своевременное и качественное ведение автоматизированного кадрового учета(Зарплата и кадры 8)	3
	4. Качественная подготовка документов в ПФ РФ.	4
	5. Качественное и своевременное оформление документации по воинскому учету, бронированию, мобилизации.	4
	6. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны работников учреждения.	4
	7. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	4
	Итого:	

IV. Эффективная организация документо-оборота (секретарь руководителя, делопроизводитель)	1. Отсутствие замечаний по ведению документации делопроизводства.	3
	2. Качественное оформление договоров с родителями (законными представителями) учащихся.	3
	3. Своевременность предоставления информации, отчетов.	2
	4. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.	3
	5. Четкое, своевременное выполнение поручений руководителя	3
Итого:		14
V. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (обслуживающий персонал)	1. Качественная уборка помещений, коридоров, лестниц, санузлов.	3
	2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм.	2
	3. Сохранность хозяйственного инвентаря.	2
	4. Своевременность и качество выполнения ремонтных работ по обслуживанию здания и оборудования.	3
	5. Качественная уборка территории школы.	3
	6. Образцовое содержание состояния энергетического хозяйства.	3
	7. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	3
	8. Отсутствие обоснованных замечаний к осуществле-	3
	нию охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни.	
	9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогического коллектива, работников, родителей, учащихся, учителей.	3
Итого:		25

VI. Создание условий для осуществления учебно- воспитательного про- цесса (слесарь-ремонтник)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное ведение документации. 2 2. Своевременность устранения неисправности транспорта. 3 3. Соблюдение норм общения в коллективе. 2 4. Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школы на неправомерные действия. 3 	
Итого:		10
VII. Создание условий для осуществления учебно- воспитательного про- цесса (инженер-программист)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов, администрации школы по работе локальной сети, оргтехники, настройке компьютерного оборудования, Интернета 4 2. Участие в телеконференциях, подготовке конкурсов, проектов, семинарах и т. д.: Школьный уровень – 2 балл; Окружной уровень – 3 балла; Областной уровень – 4 балла. 4 3. Эффективная организация помощи работникам учреждения при использовании технического оборудования 4 	
Итого		12
VIII. Создание условий для осуществления учебно- воспитательного про- цесса (юриисконсульт)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для осуществления образовательного процесса; 3 2. Соблюдение правил внутреннего распорядка; 3 3. Эффективная организация работы по направлению деятельности; 3 4. Внесение предложений по улучшению и оптимизации работы в ОУ по направлению деятельности; 3 5. Высокое качество выполнения требуемой работы при минимальном руководстве; 3 	

	6. Высокое качество подготовки, оформление документации по направлению деятельности;	4
	7. Оказание правового содействия в оформлении/разработке документов, составлении ответов работникам ОУ;	4
	8. Представление интересов учреждения в организациях и учреждениях, анализ и обобщение результатов рассмотрения претензий, судебных и арбитражных дел;	4
	9. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы.	3
Итого:		30
IX. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (экономист)	1. Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и экономической отчетности;	4
	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4
	3. Эффективная организация работы по направлению деятельности;	4
	4. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы.	4
	5. Своевременное и качественное ведение автоматизированного учета: 1С Предприятие – Бухгалтерия: Зарплата и управление персоналом.	4
Итого:		20
X. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (контрактный управляющий)	1. Отсутствие предписаний надзорных, контролирующих органов.	4
	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4
	3. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы.	4
	4. Качественное ведение документации.	4
Итого:		16

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников структурного подразделения дошкольного образования.

Категория работников		
Воспитатель, тьютор		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО: частично соответствует-0,5 балла; соответствует-1 балл; соответствует / осуществляется творческий (авторский подход)-2 балла.	2 балла
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (опрос не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%-0,5 балла; 80%-89%-1 балл; 90% и более-2 балла.	2 балла
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПк)	1 балл
1.4	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.	1 балл
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений.	1 балл
1.6	Консультативная помощь и поддержка родителей детей раннего возраста.	3 балла
1.7	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе СП, реализующей программы ДО, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для СП более 30% - 1 балл.	1 балл

1.8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы: до 70% - 1 балл высшее 70% - 2 балла	2 балла
1.9	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла
1.10	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон», и другие мероприятия технической направленности: участник-0,5балла; призер- 1балл; победитель-2 балла.	2 балла
1.11	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: Первый этап на базе СП-1 балл; Второй этап выше уровня СП-2 балл.	2 балла
1.12	Результаты участия воспитанников в фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами Минобрнауки: - на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; - призер «образовательного округа», участник регионального – 1 балл; -призер регионального, участник всероссийского и международного уровня – 2 балла.	2 балла
1.13	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1 балл
1.14	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений: на сайте СП – 1 балл; в других социальных сетях – 2 балла.	2 балла
1.15	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе СП.	1 балл
1.16	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) Окружной уровень – 1 балл Областной, международный, всероссийский уровень -2 балла	2 балла
1.17	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО	1 балл
1.18	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта.	1 балл
1.19	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий	1 балл
1.20	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям	1 балл

	развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	
ИТОГО:		31 балл
2.Интенсивность и напряженность работы		
2.1	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): снижение на 1% - 0,5 балла; снижение на 2%-1 балл; снижение на 3 % и выше-2 балла.	2 балла
2.2	Доля воспитанников прошедшие успешную адаптацию в группе раннего	2 балла
2.3	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) 2%-19% - 1 балл; 20% и выше- 2балла.	1 балла
2.4	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: 3%-0,5 балла; 3% и выше 1 балл.	1 балл
2.5	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 балл
2.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	1 балл
2.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	1 балл
ИТОГО:		9 баллов
ВСЕГО:		40 баллов
Категория работников		
Инструктор физической культуры		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды спортивного зала частично соответствует-0,5 балла; соответствует-1 балл; соответствует / осуществляется творческий (авторский подход)-2 балла.	2 балла
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической , методической, консультационной помощи (опрос не реже 1 раза в полугодие)	2 балла

	75%-79%-0,5 балла; 80%-89%-1 балл; 90% и более-2 балла.	
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 балл
1.4	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе СП, реализующей программы ДОП, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для СП спортивной направленности 20-24%-0,5 балла; 25-29%-1 балл; 30 и более -2балла.	2 балла
1.5	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы: до 70%- 1 балл; высшее 70%-2 балла.	2 балла
1.6	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла
1.7	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами органов управления по перечню, утвержденному Минобрнауки СО (в зависимости от уровней): окружной уровень – 1 балл; областной, межрегиональный уровня-2 балла.	2 балла
1.8	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) 5%-10% - 1 балл; 11%-19% - 2 балла; Свыше 20% - 3 балла.	3 балла
1.9	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: 1% -1 балл; 2% -2 балла; 3% и выше – 3 балла.	3 балла
1.10	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3 балла
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2	1 балл

1.11	недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений: на базе СП – 0,5 балла; в социальных сетях – 1 балл.	
1.12	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе СП.	1 балл
1.13	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) окружной, городской уровень – 0,5 баллов; региональный уровень – 1 балл; международный, всероссийский уровень – 2 балла	2 балла
1.14	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основе дневника практической подготовки студента)	1 балл
1.15	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: -окружной уровень -0,5 балла; -региональный уровень- 1 балл; -всероссийский, международный уровень – 2 балла.	2 балла
1.16	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) -окружной уровень -0,5 балла; -региональный уровень- 1 балл; -всероссийский, международный уровень – 2 балла.	2 балла
1.17	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2 балла
ИТОГО:		33 балла
2.Интенсивность и напряженность работы		
2.1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 балл
2.2	2.2 Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	1 балл
2.3	2.3 Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 балл
ИТОГО:		3 балла
ВСЕГО:		36 баллов
Категория работников		
Музыкальный руководитель		

№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды кабинета музыкального руководителя: частично соответствует-1 балл; соответствует-2 балла; соответствует / осуществляется творческий (авторский подход)-3 балла.	3 балла
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (опрос не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%-0,5 балла; 80%-89%-1 балл; 90% и более-2 балла.	2 балла
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 балл
1.4	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе СП, реализующей программы ДОП, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для СП 20-24%-0,5 балла; 25-29%-1 балл; 30 и более -2балла.	2 балла
1.5	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы: до 70%- 1 балл; высшее 70%-2 балла.	2 балла
1.6	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла
1.7	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий музыкальной направленности, утвержденные приказами органов управления образованием (в зависимости от уровней): городской уровень – 1 балл; окружной уровень – 2 балла; областной уровень - 3 балла; межрегиональный уровень-4 балла.	4 балла
1.8	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2 балла
1.9	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений: на базе СП – 1 балл; в социальных сетях – 2 балла.	2 балла

1.10	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе СП: окружной, городской уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; международный, всероссийский уровень -3 балла.	3 балла
1.11	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник): окружной, городской уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; международный, всероссийский уровень -3 балла.	3 балла
1.12	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основе дневника практической подготовки студента)	1 балл
1.13	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - окружной уровень -0,5 балл -региональный уровень- 1 балла -всероссийский, международный уровень – 2 балла	2 балла
1.14	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) -окружной уровень -0,5 балла; -региональный уровень- 1 балл; -всероссийский, международный уровень – 2 балла.	2 балла
1.15	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл
ИТОГО:		32 балл
2.Интенсивность и напряженность работы		
2.1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 балл
2.2	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	1 балл
2.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 балл
ИТОГО:		3 балла
ВСЕГО:		35 баллов
Категория работников		
Старший воспитатель, методист		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		

1.1	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи: 75-79% -1 балл; 80-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла.	3 балла
1.2	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 1балл; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 2 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 3 балла.	3 балла
1.3	Доля педагогов СП, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов СП, вышедших на аттестацию, за отчетный период 90% и более – 1 балл. 91%-100%- 2 балла	2 балла
1.4.	Доля педагогических работников СП, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период.	3 балла
1.5.	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	3 балла
1.6.	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5 +» Участие на (первом) уровне СП- 1 балл; Участие во втором этапе-2 балла; Победа во втором этапе – 3 балла.	3 балла
1.7.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон», «ИкаРенок без границ», «Икаренок с пеленок» и т.д): МОиНСО– 3 баллов; платформа ФГОС игра – 2 балла; округ -1 балл; СП – 0,5 балла.	3 балла
1.8.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период: -на уровне СП- 1 балл; - на окружном уровне -2балла; - на региональном, российском уровне - 3 балла.	3 балла
1.9.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период: -на уровне СП- 1 балл; - на окружном уровне -2 балла; - на региональном, российском уровне- 3 балла.	3 балла
1.10.	Наличие у методиста, старшего воспитателя общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуаль-	3 балла

	ным образовательным контентом	
1.11.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные): - на областном, региональном – 2 балл; -на всероссийском, международном –3 балла	3 балла
1.12.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период: -на окружном уровне- 1 балл; - на областном уровне -2балла; - на уровне РФ- 3 балла.	3 балла
1.13.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3 балла
ИТОГО:		38 баллов
2.Интенсивность и напряженность работы		
2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл
2.2.	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	1 балл
ИТОГО:		2 балла
ВСЕГО:		40 баллов
Категория работников		
Педагог-психолог		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении: 20%-39% - 0,5 балла; 40%-59% - 1 балл; 60% и более – 2 балла.	2 балла
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: наличие положительного результата за отчетный период	2 балла
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся.	2 балла
1.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах: - на региональном уровне – 1 балл;	2 балла

	- на российском уровне –2 балла.	
1.5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки: - на окружном уровне -0,5 балла; - на региональном, российском уровне- 1 балл.	1 балл
1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51%-60% - 0,5 балла; 61%-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; Свыше 85% - 3балла.	3 балла
1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51%-60% - 0,5 балла 61%-75% - 1 балл 76-85% - 2 балла Свыше 85% - 3балла.	3 балла
1.8.	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла
1.9.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей-1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл. (баллы могут суммироваться)	3 балла
1.10.	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	2 балла
1.11	. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер): участник окружного уровня,- 0,5 балла призер округ, участник на региональном уровне- 1 балл; призер регион, участник всероссийского уровня – 2 балла.	2 балла
1.12.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла
1.13.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: -на уровне СП- 0,5 балла - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла
1.14.	Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: - не менее одного раза в год – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	2 балла
1.15.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических про-	2 балла

	грамм коррекционно-развивающей направленности.	
1.16.	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): - на региональном уровне – 0,5 балла; -на всероссийском, международном – 1 балл.	1 балл
1.17.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: (учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие)	2 балла
ИТОГО:		35 баллов

2.Интенсивность и напряженность работы

2.1	Участие в работе ППк	1 балл
2.2	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 балл
2.3	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников в образовательной деятельности	1 балл
ИТОГО		3 балла
ВСЕГО:		38 баллов

Категория работников

Учитель-логопед, дефектолог

№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
---	---------------------	---

1.Результативность и качество работы (эффективность труда)

1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк	2 балла
1.2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое -на уровне СП- 0,5 балла; - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском- 2 балла.	2 балла
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся: 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85%- 2балла; свыше 85% - 3балла.	3 балла
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся : 61-75% - 0,5 балла; 76-85%- 1 балл; свыше 85% - 2балла.	2 балла
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (закон-	2 балла

	ными представителями), от общего числа обратившихся 55-60% -0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85%- 1,5 балла; свыше 85% - 2балла.	
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	2 балла
1.7.	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла
1.8.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	2 балла
1.9	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся- 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл; (баллы могут суммироваться)	3 балла
1.10.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: -на уровне СП- 0,5 балла; - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне- 2 балла.	2 балла
1.11.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	2 балла
1.12	.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, различного уровня.	2 балла
1.13.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне: - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла
1.14.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой СП, на уровне: -на уровне СП- 0,5балла; - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском уровне- 2 балла.	2 балла
1.15.	Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: - на уровне СП – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	2 балла
1.16.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциала каждого ребенка: - наличие разработки -1балл;	3 балла

	-наличие рецензии – 2 балла. (баллы могут суммироваться)	
ИТОГО:		35 баллов
2.Интенсивность и напряженность работы		
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательно- го процесса	1 балл
2.2	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспи- танников в образовательной деятельности	1 балл
ИТОГО:		2 балла
ВСЕГО:		37 баллов
Категория работников		
Медицинские работники (старшая медицинская сестра, медицинская сестра)		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей	3 балла
1.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости - 11% и более-3балла -5 -10% -2балла -3-5%-1балл	3 балла
1.3.	Обеспечение высокой посещаемости: 70-80% -3балла 60-70% -2балла До 60% -1балл	3 балла
1.4.	Результативность по организации оздоровительной и профилактиче- ской работы	3 балла
1.5.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жиз- ни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	3 балла
1.6	Разработка технологических карт приготовления блюд	3 балла
1.7.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и ка- чество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания.	3 балла
ИТОГО:		21 балл
ВСЕГО:		21 балл

Категория работников		
Помощник воспитателя, младший воспитатель		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Обеспечение высокой посещаемости: 70 – 80 % 3балла 60-70% -2балла До 60% -1балл	3 балла
1.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости: На 11% и более - 3 б. На5- 10% -2б. На 3-5% -1б.	3 балла
1.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и проведению оздоровительных мероприятий с детьми	3 балла
1.4	Наличие детей с тяжелыми нарушениями (с двумя и более диагнозами)	4 балла
1.5	Наличие детей в группе разного возраста	4 балла
ИТОГО:		17 баллов
Интенсивность и напряженность работы		
2.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению выдаче норм питания воспитанникам.	3 балла
2.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей детей по поводу конфликтных ситуаций	2 балла
ИТОГО:		5 баллов
ВСЕГО:		22 балла
Категория работников		
Делопроизводитель		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства в структурном подразделении	3 балла
1.2.	Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	3 балла
1.3	Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий.	3 балла

1.4	Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	3 балла
ИТОГО:		12 баллов
ВСЕГО:		12 баллов
Категория работников		
Секретарь руководителя		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	3 балла
1.2	Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	3 балла
1.3	Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий.	3 балла
1.4	Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	3 балла
ИТОГО:		12 баллов
ВСЕГО:		12 баллов
Категория работников		
Шеф-повар		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Создание условий для сохранения здоровья детей: качественные рациональные способы приготовления детского питания	3 балла
1.2	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей к организации и качеству питания.	3 балла
1.3	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и качеству питания	3 балла
1.4	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	3 балла
1.5	Содержание пищеблока в образцовом порядке	3 балла
ИТОГО:		15 баллов
ВСЕГО:		15 баллов

Категория работников		
Повар, кухонный рабочий		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Создание условий для сохранения здоровья детей: качественные рациональные способы приготовления детского питания	3 балла
1.2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей к организации и качеству питания.	3 балла
1.3	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и качеству питания	3 балла
1.4	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	3 балла
ИТОГО:		12 баллов
ВСЕГО:		12 баллов
Категория работников		
Кладовщик		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Своевременность и правильность заказа продуктов питания	3 балла
1.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
1.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла
1.4.	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	3 балла
1.5	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и хранению продуктов питания	3 балла
ИТОГО:		15 баллов
ВСЕГО:		15 баллов
Категория работников		
Кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев

1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Отсутствие замечаний к качеству стирки и глажки белья	3 балла
1.2.	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря	3 балла
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
		ИТОГО: 9 баллов
		ВСЕГО: 9 баллов
Категория работников		
Сторож, вахтер, дворник		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Отсутствие порчи (потери) имущества структурного подразделения во время дежурства	2 балла
1.2.	Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни	2 балла
1.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2 балла
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	2 балла
		ИТОГО: 8 баллов
		ВСЕГО: 8 баллов
Категория работников		
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла

1.2.	Образцовое содержание состояния энергетического хозяйства	3 балла
1.3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части охраны жизни и здоровья детей	1 балла
ИТОГО:		7 баллов
ВСЕГО:		7 баллов

Категория работников

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
---	---------------------	---

1.Результативность и качество работы (эффективность труда)

1.1.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла
1.2.	Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада	3 балла
1.3.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	3 балла
ИТОГО:		9 баллов
ВСЕГО:		9 баллов

Категория работников

Заведующий хозяйством

№	Критерии оценивания	Количество баллов по каждому показателю критериев
---	---------------------	---

1.Результативность и качество работы (эффективность труда)

1.1.	Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада (система отопления, канализация, водоснабжения)	3 балла
1.2.	Отсутствие замечаний по хранению и списанию материальных ценностей в детском саду	3 балла
1.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
1.4.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (пожар, антитеррор)	3 балла
1.5.	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны Роспотребнадзора и администрации к организации и хранению продуктов питания	3 балла
1.6.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении детского сада, соответствии требований СанПиН	3 балл
1.7.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досроч-	3 балла

	ного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	
1.8.	Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса	3 балл
ИТОГО:		24 балла
ВСЕГО:		24 балла
Категория работников		
Специалист по охране труда		
№	Критерии оценивания	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		
1.1.	Соблюдение требований и норм охраны труда, ПШБ, производственной санитарии в процессе выполнения работ	3 балла
1.2.	Качественное ведение и содержание документации по технике безопасности в надлежащем порядке	2 балла
1.3.	Своевременная и качественная организация тренировок по ТБ	2 балла
1.4.	Отсутствие замечания по итогам проверок по вопросам охраны труда участников образовательного процесса и объектов учреждения	3 балла
1.5.	Соблюдение сроков проведения обязательных (периодических) медицинских осмотров.	3 балла
1.6.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов.	3 балла
ИТОГО:		16 баллов
ВСЕГО:		16 баллов
Категория работников		
Уборщик служебных помещений		
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)		

1.1.	Проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности здания	3 балла
1.2.	Качественное обеспечение уборки помещений детского сада в соответствии с требованиями Сан Пин 2.4.1 3049-13	2 балл
1.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб администрации детского сада	3балла
ИТОГО:		8 баллов
ВСЕГО:		8 баллов