


**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
С.В. Михайлова  
«12» февраля 2020 год

**От работодателя:**  
Директор ГБОУ СОШ № 7  
города Похвистнево



  
Д.А. Козлов  
«12» февраля 2020 год

### Изменения к Коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней общеобразовательной  
школы № 7 города Похвистнево городского округа  
Похвистнево Самарской области


Приняты на общем собрании работников  
ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево  
Протокол № 2 от «05» февраля 2020 год

Стороны пришли к соглашению внести изменения в коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области:

1. Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области» к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области изложить в новой редакции

Согласовано:

председатель первичной  
профсоюзной организации

 С.В. Михайлова

« 12 » февраль 2020 г.

Утверждено:

приказом № 4 от 12 февраля 2020 г.

Директор




 Д.А. Козлов

« 12 » февраль 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской  
области средней общеобразовательной школы № 7 города Похвистнево  
городского округа Похвистнево Самарской области  
(ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево)  
(в новой редакции)

Принято  
Управляющим советом  
Протокол № 4  
От « 12 » февраль 2020 г.  
Председатель Управляющего совета  
 (С.Ю. Борисов)

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области. Настоящее Положение разработано в соответствии с 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 г. № 83, от 27.07.2007 г. № 118, от 11.06.2008 г. № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 г. № 204, от 12.10.2011 г. № 578, от 27.10.2011 г. № 702, от 03.02.2012 г. № 38, от 25.06.2012 г. № 475, от 12.12.2012 г. № 739, от 21.03.2013 г. № 107, от 22.01.2014 г. № 25, от 17.02.2014 г. № 79, от 31.12.2015 г. № 917, от 06.10.2016 г. № 578, от 20.12.2016 г. № 773 (вступает в силу с 1 января 2017 года), 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), с изменениями внесенными Постановлением правительства Самарской области от 02.02.2018г. № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237, от 11.12.2019 № 913, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016));

с 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 дошкольного 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;

с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», в редакции приказа министерства образования и науки от 30.09.2015 г. № 382/1-од, изменениями приказа Министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 N 408-од, изменениями приказа Министерства образования и науки Самарской области от 03.10.2019 год № 314-од.

с 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» (с изменениями по состоянию на 15.04.2019 N 224, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016));

с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений. Созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», в редакции приказов министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од;

с 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 распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. № 295 «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», с 05.07.2017 г. Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 486- р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», изменениями распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 09.10.2019 г. № 865-р.

с приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 г. № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»;  
иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

1.2. 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.

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

- система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;
- заработная плата работника - 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 общеобразовательного учреждения 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 общеобразовательного учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.4. 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.

1.5. 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).

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

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

1.8. Настоящее Положение вступает силу со дня его утверждения.

1.9. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево.

## **2. Формирование и структура фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево.**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 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 21.06.2006 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, 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

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 образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается 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 классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

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 следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

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

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

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

- сумма 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

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

где:

ЗПр - заработная плата руководителя 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 - 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 общеобразовательного 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 МОиН СО 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, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398)

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

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.

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

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left( \frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + T,$$

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 в 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).

2.3.1 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

2.3.2. 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

2.3.3. 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.

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

2.3.5. 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, работа 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, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

(п. 4.1 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600)

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](#))

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

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

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

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**

<b>Наименование</b>	<b>Размер</b>
• 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 %
•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	до 15 %

воспитательно-образовательного процесса	
•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 <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	до 40 %
• За интенсивность, напряженность труда	до 100%
•осуществление мониторинга, аудита и контроля закупок товаров, работ, услуг, определение поставщиков, обеспечение гласности осуществления закупок	до 50 %

### **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, в сумме 1600 рублей при наполняемости класса 25 и более человек, в классах наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся. Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя.

#### 4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда

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: общий фонд стимулирования школы, за минусом 3% фонда стимулирования руководителя

- на выплаты педагогическому персоналу школы направляется 70%;

- на выплаты административно-хозяйственному персоналу школы направляется 30%.

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

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.6. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- 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.

4.8. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых (приложение № 2, 3, 4, 5, 6, 7) 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 июня 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 25 июня 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 50%х50%. Первые 50% стимулирующей части

педагогических работников Школы направляются на периодические стимулирующие выплаты (Надбавки за эффективность (качество) работы), вторые 50% направляются на разовые выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) педагогическим работникам школы и выплаты вновь принятым педагогам проработавших в учреждении 6 месяцев. Сумма стимулирующей части, направляемая на периодические выплаты, 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 – общее 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 производиться 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 производиться 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.

- 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 января по август (с сентября по декабрь) 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 в срок до 15 июля 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 школы 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, утверждённых 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. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников структурного подразделения дошкольного образования (приложение № 5).

4.16. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиН СО.

4.17. 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.

4.18. 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.

4.19. 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.

4.20. 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).

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

4.20.2. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:

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

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

4.21. 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.

4.22. 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).

4.23. 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 рабочего 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 1С"Зарплата и кадры государственного учреждения".

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:

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.;

выход на заслуженный отдых при увольнении и наступлении пенсионного возраста - до 10000 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 и Постановлением Правительства Самарской области от 18.03.2016 года № 119 в целях доведения средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в Самарской области осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 3700 (трех тысяч семисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, 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.

**I. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

<b>№</b>	<b>Виды</b>	<b>Размер %</b>
<b>1</b>	<b>За работу в ночное время</b>	<b>в соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%</b>
<b>2</b>	<b>За работу в выходные и нерабочие праздничные дни</b>	<b>в соответствии со ст.153 ТК РФ</b>
<b>3</b>	<b>За работу с вредными условиями труда:</b>	
	шеф-повару, повару	до 12%
	Ведущему специалисту по кадрам	до 12%
	Главному бухгалтеру, бухгалтеру	до 12%
	Юрисконсульту	До 12 %
<b>4</b>	<b>За работу с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии</b>	
	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 оценки эффективности (качества) работы педагогов и классных руководителей

Критерии оценивания		Максимально возможное количество баллов																	
		Педагоги	Классные руководители																
Период _____																			
<b>1. Позитивные результаты образовательной деятельности.</b>																			
1.1.	Снижение доли неуспевающих учащихся – 0,5 баллов; отсутствие неуспевающих учащихся – 1 балл	1	-																
1.2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению – 1 балл; позитивная динамика – 1,5 балл; за наличие оценки независимой экспертизы + 0,5 балла.	3	-																
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	4	-																
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">1-7 чел.</td> <td style="width: 33%;">8-15 чел.</td> <td style="width: 33%;">16 чел. и выше</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table>	1-7 чел.	8-15 чел.	16 чел. и выше	2	3	4												
1-7 чел.	8-15 чел.	16 чел. и выше																	
2	3	4																	
1.4.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	2	-																
1.5.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	1,5	-																
1.6.	Результаты независимой оценки качества обучения отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты – 2 балла; позитивная динамика в результатах обучающихся – 1,5 балла.	3,5	-																
1.7.	Результаты участия работника в конкурсах, фестивалях методических разработок:	2,5	-																
	<b>заочный тур:</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">городской</td> <td style="width: 25%;">окружной</td> <td style="width: 25%;">областной</td> <td style="width: 25%;">региональный, всероссийский</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0,5</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1,5</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </table> <b>очный тур:</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">городской</td> <td style="width: 25%;">окружной</td> <td style="width: 25%;">областной</td> <td style="width: 25%;">региональный, всероссийский</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1,5</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2,5</td> </tr> </table>	городской	окружной	областной	региональный, всероссийский	0,5	1	1,5	2	городской	окружной	областной	региональный, всероссийский	1	1,5	2	2,5		
городской	окружной	областной	региональный, всероссийский																
0,5	1	1,5	2																
городской	окружной	областной	региональный, всероссийский																
1	1,5	2	2,5																
1.8.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ): на городском, окружном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на региональном, всероссийском – 3 балла;	3	-																
1.9.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства:	5	-																
	<b>заочный тур:</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">городской</td> <td style="width: 25%;">окружной</td> <td style="width: 25%;">областной</td> <td style="width: 25%;">региональный, всероссийский</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table> <b>очный тур:</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">городской</td> <td style="width: 25%;">окружной</td> <td style="width: 25%;">областной</td> <td style="width: 25%;">региональный, всероссийский</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </table>	городской	окружной	областной	региональный, всероссийский	1	2	3	4	городской	окружной	областной	региональный, всероссийский	2	3	4	5		
городской	окружной	областной	региональный, всероссийский																
1	2	3	4																
городской	окружной	областной	региональный, всероссийский																
2	3	4	5																
1.10.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	1	-																
1.11.	Доля обучающихся, сдавших переводные экзамены, контрольные работы (по решению педсовета) на «4» и «5» от общего количества сдававших: от 30% до 50% - 0,5 баллов; от 51% до 70% - 1 балл; от 71% и более – 1,5 балла.	1,5	-																
1.12.	Наличие грамот, благодарственных писем: школьный уровень — 1 балл; городской уровень — 1,5 балла; окружной уровень — 2 балла; областной уровень — 2,5 балла; федеральный уровень — 3 балла.	3	-																
1.13.	Участие педагогов в комиссиях, экспертных группах разного уровня:	3	-																

	школьный уровень — 1 балл; городской уровень — 1,5 балла; окружной уровень — 2 балла; областной уровень — 2,5 балла; федеральный уровень — 3 балла.																																
<b>Итого:</b>		<b>34</b>																															
<b>2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</b>																																	
2.1.	Участие обучающихся в очных предметных олимпиадах, организованных на бесплатной основе, кроме он-лайн олимпиад: <b>поощрение</b> на окружном уровне – 1 балл; <b>победители, призёры:</b> на окружном уровне – 3 балла; на уровне области – 4 балла; на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 5 баллов.	5	-																														
2.2.	Результаты участия учащихся в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе: - <b>участие</b> на окружном уровне – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла; - <b>победа</b> на окружном уровне – 2 балла; на уровне области – 3 балла; на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла;	4	-																														
2.3.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др., организованных на бесплатной основе:	4	4																														
	<table border="1"> <tr> <td rowspan="5">Участие в заочном туре:</td> <td>городской</td> <td>окружной</td> <td>областной</td> <td>региональный, всероссийский</td> </tr> <tr> <td>до 5 чел.</td> <td>0,5</td> <td>1</td> <td>1,5</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>до 10 чел.</td> <td>1</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>до 15 чел.</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>2,5</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>до 20 чел. и выше</td> <td>2</td> <td>2,5</td> <td>3</td> <td>3,5</td> </tr> <tr> <td>участие в очном туре:</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>2,5</td> <td>3,5</td> </tr> </table>	Участие в заочном туре:	городской	окружной	областной	региональный, всероссийский	до 5 чел.	0,5	1	1,5	2	до 10 чел.	1	1,5	2	2,5	до 15 чел.	1,5	2	2,5	3	до 20 чел. и выше	2	2,5	3	3,5	участие в очном туре:	1,5	2	2,5	3,5		
Участие в заочном туре:	городской		окружной	областной	региональный, всероссийский																												
	до 5 чел.		0,5	1	1,5	2																											
	до 10 чел.		1	1,5	2	2,5																											
	до 15 чел.		1,5	2	2,5	3																											
	до 20 чел. и выше	2	2,5	3	3,5																												
участие в очном туре:	1,5	2	2,5	3,5																													
	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">победа</td> <td colspan="2">городской</td> <td colspan="2">окружной</td> <td colspan="2">областной</td> <td colspan="2">региональный, всероссийский</td> </tr> <tr> <td>заочн.</td> <td>очн.</td> <td>заочн.</td> <td>очн.</td> <td>заочн.</td> <td>очн.</td> <td>заочн.</td> <td>очн.</td> </tr> <tr> <td>0,5</td> <td>1</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>2,5</td> <td>3</td> <td>3,5</td> <td>4</td> </tr> </table>	победа	городской		окружной		областной		региональный, всероссийский		заочн.	очн.	заочн.	очн.	заочн.	очн.	заочн.	очн.	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4							
победа	городской		окружной		областной		региональный, всероссийский																										
	заочн.		очн.	заочн.	очн.	заочн.	очн.	заочн.	очн.																								
	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4																									
2.4.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя, классного руководителя – 2 балла, наличие побед в конкурсах социальных проектов – 3 балла.	3	3																														
2.5.	Наличие публикаций работ обучающихся, педагогов, классных руководителей в периодических изданиях, сборниках (при условии, что педагог, классный руководитель являлся научным руководителем или автором работы): на школьном уровне – 1 балл, на городском уровне – 2 балла, на окружном уровне – 3 балла, на областном уровне – 4 балла, на российском уровне - 5 баллов.	5	5																														
2.6.	Открытые уроки, общешкольные внеклассные мероприятия, мастер – классы, проведенные педагогом, для профессиональной и непрофессиональной аудитории: школьный уровень – 0,5; городской уровень -1; окружной уровень -2; областной уровень – 2,5	2,5	2,5																														
<b>Итого:</b>		<b>23,5</b>	<b>14,5</b>																														
<b>3. Позитивные результаты организационно – воспитательной деятельности классного руководителя</b>																																	
3.1.	Охват обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: при уровне 80% - 0 баллов; за 10% выше нормы – 0,5 балла	-	1																														
3.2.	Число учащихся, состоящих на учёте (внутришкольном, ОДН, КДН): отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл;	-	2																														
3.3.	Отсутствие пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	-	1																														
3.4.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на классных часах и внеурочной деятельности.	-	1																														
3.5.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	-	3																														
	<table border="1"> <tr> <td>1-3 чел.</td> <td>4-6 чел.</td> <td>7 чел. и выше</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	1-3 чел.	4-6 чел.	7 чел. и выше	1	2	3																										
1-3 чел.	4-6 чел.	7 чел. и выше																															
1	2	3																															
3.6.	Результаты участия работника в конкурсах, фестивалях методических разработок:	-	3																														

	<b>заочный тур:</b>		
	городской	окружной	областной
	0,5	1	1,5
			региональный, всероссийский
			2
	<b>очный тур:</b>		
	городской	окружной	областной
	1	1,5	2
			региональный, всероссийский
			3
3.7.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ): на городском, окружном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на региональном, всероссийском – 3 балла;		
	-		3
3.8.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства:		
	<b>заочный тур:</b>		
	городской	окружной	областной
	1	1,5	2
			региональный, всероссийский
			2,5
	<b>очный тур:</b>		
	городской	окружной	областной
	1,5	2	2,5
			региональный, всероссийский
			3
	<b>Итого:</b>		
			<b>16,5</b>
	<b>4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>		
4.1.	Использование IT-технологий в учебном процессе и во внеклассной работе (РЭШ, ЦОС, Проектория и др.)		
	3		3
4.2.	Использование в учебном процессе и во внеклассной работе внешних ресурсов (музеи, театры, экскурсии, библиотеки, походы и др.).		
	1		1
4.3.	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, конференция, вебинар, ЦОС (для педагогов)) между всеми участниками образовательного процесса.		
	1		1
	<b>Итого:</b>		
	<b>5</b>		<b>5</b>
	<b>5. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>		
5.1	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения.		
	1		1
	<b>Итого:</b>		
	<b>1</b>		<b>1</b>
	<b>Всего:</b>		
	<b>63,5</b>		<b>36,5</b>

## Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя

№	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): рост – 0,5 балл, выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла	1,5
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): рост – 0,5 балл, выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1,5
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	2
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1,5
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1,5
1.10	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
Итого:		17
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций ( <u>при наличии локального акта</u> )	2
2.3	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла	2
2.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения	1
2.5	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	2
2.6	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения:	1

	наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл	
2.7	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.8	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: отсутствие – 1 балл; наличие 5 и более человек – (-1) балл	1
2.9	Организация деятельности школьных средств массовой информации: наличие школьной газеты, (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц	2
2.10	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>17</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе.	1
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
3.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в <u>месяц</u>	1
<b>Итого:</b>		<b>8</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
4.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.	2
4.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
4.3	Доля профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования: 50% и выше – 1 балл; 100 % – 2 балла	2
4.4	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла	4
4.5	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 8 предпрофильных курсов – 3 балла	3
<b>Итого:</b>		<b>12</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
5.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
5.3	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на областном, региональном уровне и выше – 2 балла.	2

5.4	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
<b>Итого:</b>		<b>9</b>
<b>6.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
6.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	1
6.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся	2
6.3	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	1
Итого:		4
<b>7.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
7.3	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
Итого:		5
Всего:		68



Критерии оценки результативности и качества (эффективности труда)  
работников ОУ

Показатели	Критерии	Максимальный балл
<b>I. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b> (главный бухгалтер, бухгалтер)	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 персонифицированного учета.	2
	8. За высокую результативность сбора родительской платы и сдачи отчетности по сбору родительской платы в вышестоящую организацию: ➤ от 50% до 70% - 1 балл ➤ от 70% до 90% - 2 балла ➤ свыше 90% - 3 балла	3
	9. Эффективность использования современных технологий (наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет)	2
	10. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	2
	11. Отсутствие обоснованных замечаний по ведению кассовой документации	2
	12. Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения документов строгой отчетности	2
	13. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) и обращений со стороны работников учреждения.	2
	14. Отсутствие замечаний по размещению заказов и последующее исполнение контрактов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для	3

	<p>государственных и муниципальных нужд на основании 44-ФЗ</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 помощи 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 непроизводственных затрат</p> <p>18. Соблюдение коммуникативной культуры</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>1</p>
<b>Итого:</b>		<b>42</b>
<p><b>II. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b> (заведующий хозяйством)</p>	<p>1. Эстетическое оформление ОУ, групп, кабинетов, состояние пришкольной территории.</p> <p>2. Контроль за организацией своевременного вывоза мусора с территории школы.</p> <p>3. Обеспечение комфортных условий труда.</p> <p>4. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) по поводу работы младшего обслуживающего персонала.</p> <p>5. Учет материальных ценностей, инвентаризация.</p> <p>6. Своевременное реагирование на чрезвычайные ситуации.</p> <p>7. Отсутствие предписаний служб надзора по ПБ и ЧС.</p> <p>8. Создание безопасных условий труда.</p> <p>9. За организацию и проведение конкурсов среди учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.</p> <p>10. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p>
<b>Итого:</b>		<b>24</b>
<p><b>III. Эффективная организация документооборота</b> (ведущий специалист по</p>	<p>1. Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договоры, дополнительные соглашения, личные дела работников, трудовые книжки и т.д).</p>	<p>4</p>

кадрам)	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.</li> <li>3. Своевременное и качественное ведение автоматизированного кадрового учета(Зарплата и кадры 8)</li> <li>4. Качественная подготовка документов в ПФ РФ.</li> <li>5. Качественное и своевременное оформление документации по воинскому учету, бронированию, мобилизации.</li> <li>6. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны работников учреждения.</li> <li>7. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.</li> </ol>	<p style="text-align: right;">4</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">4</p> <p style="text-align: right;">4</p> <p style="text-align: right;">4</p> <p style="text-align: right;">4</p>
<b>Итого:</b>		<b>27</b>
<b>IV.Эффективная организация документооборота</b> (специалист по охране труда)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Соблюдение требований ППБ, производственной санитарии в процессе выполнения работ.</li> <li>2. Качественное ведение и содержание документации по технике безопасности в надлежащем порядке.</li> <li>3. Своевременная и качественная организация тренировок по ТБ.</li> <li>4. Отсутствие замечания по итогам проверок по вопросам охраны труда участников образовательного процесса и объектов учреждения.</li> <li>5. Соблюдение сроков проведения обязательных (периодических) медицинских осмотров.</li> <li>6. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов.</li> </ol>	<p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">3</p>
<b>Итого:</b>		<b>16</b>
<b>V.Эффективная организация документооборота</b> (секретарь, делопроизводитель)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие замечаний по ведению документации делопроизводства.</li> <li>2. Качественное оформление договоров с родителями (законными представителями) учащихся.</li> <li>3. Своевременность предоставления информации, отчетов.</li> <li>4. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.</li> <li>5. Четкое, своевременное выполнение поручений руководителя</li> </ol>	<p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">3</p>
<b>Итого:</b>		<b>14</b>
<b>VI. Создание условий</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Качественная уборка помещений, коридоров, лестниц, санузлов.</li> </ol>	<p style="text-align: right;">3</p>

<p><b>для осуществления учебно-воспитательного процесса</b> (обслуживающий персонал)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм.</li> <li>3. Сохранность хозяйственного инвентаря.</li> <li>4. Своевременность и качество выполнения ремонтных работ по обслуживанию здания и оборудования.</li> <li>5. Качественная уборка территории школы.</li> <li>6. Образцовое содержание состояния энергетического хозяйства.</li> <li>7. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.</li> <li>8. Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни.</li> <li>9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогического коллектива, работников, родителей, учащихся, учителей.</li> </ol>	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">3</p>
<b>Итого:</b>		<b>25</b>
<p><b>VII. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b> (слесарь-ремонтник)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Качественное ведение документации.</li> <li>2. Своевременность устранения неисправности транспорта.</li> <li>3. Соблюдение норм общения в коллективе.</li> <li>4. Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школы на неправомерные действия.</li> </ol>	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">3</p>
<b>Итого:</b>		<b>10</b>
<p><b>VIII. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b> (инженер-программист)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов, администрации школы по работе локальной сети, оргтехники, настройке компьютерного оборудования, Интернета</li> <li>2. Участие в телеконференциях, подготовке конкурсов, проектов, семинарах и т. д.: Школьный уровень – 2 балл; Окружной уровень – 3 балла; Областной уровень – 4 балла.</li> <li>3. Эффективная организация помощи работникам учреждения при использовании технического оборудования</li> </ol>	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">4</p>
<b>Итого</b>		<b>12</b>

<b>IX. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (юрисконсульт)</b>	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
<b>Итого:</b>			<b>30</b>
<b>X. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (экономист)</b>	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
<b>Итого:</b>			<b>20</b>

<b>XI. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (контрактный управляющий)</b>	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
<b>Итого:</b>		<b>16</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников структурного подразделения дошкольного образования.

Категория работников			
Воспитатель			
№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно – образовательный процесс	Использование современных образовательных технологий в соответствии с направленностью группы (общеразвивающей, компенсирующей, санаторной, ранний возраст): - использует в своей деятельности современные образовательные технологии (ЭОР, ИКТ) – 1 б. - использует в своей деятельности новые образовательные технологии (ЭОР, ИКТ, методические материалы разработанные воспитателем, размещены на сайте СП) – 2 б., участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т. д.) между всеми участниками образовательного процесса – 3 б.	3 балла
		Наличие у педагога социально – значимых проектов в течение учебного года	3 балла
		Использование в образовательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, школа искусств, дворец культуры и др.)	3 балла
		Профессиональная активность педагога по работе с родителями, проведено не менее трех мероприятий 1 балл, проведены совместные мероприятия с детьми и родителями не менее двух - 2 балла; созданный совместный продукт с детьми, родителями и педагогом – 3 балла.	3 балла
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, различного уровня по распространению собственного педагогического опыта (на международном, областном уровне – 3 балла, на окружном-2 балла, СП – 1 балл).	3 балла
		Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками не менее одного раза в год – 1 балл, не менее 2 раз в год - 2 балла, выше уровня СП 3 балла.	3 балла
		Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, участия в профессиональных конкурсах: -на уровне СП – 1 б.; -на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 2 б.; - на уровне области или российском и/или международном уровне – 3 б.	3 балла

		Результаты участия детей в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): Областной-3б., окружной – 2 б., муниципальный – 1б	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>24 балла</b>
	Сложность контингента	Наличие интегрированных детей	3 балла
		Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ПМП консилиума в группах компенсирующей направленности; ИПР в группах общеразвивающей, комбинированной и оздоровительной направленности)	3 балла
		Наличие в группе детей разного возраста	2 балла
	<b>Итого</b>		<b>8 баллов</b>
	Обеспечение высокой посещаемости	Обеспечение высокой посещаемости: 90% и выше -3балла 80-90% -2балла 70% - 80% -1балл	3 балла
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости: На 11% и выше - 3балла На 5% - 10% -2балла На 3% - 5%-1балл	3 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей и проведению воспитательно-образовательного процесса.	2 балла
	<b>Итого</b>		<b>8 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>40 баллов</b>

**Методист, старший воспитатель, тьютор**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе на конференциях, форумах, семинарах, методических советах и т.п. (на региональном -3 балла, окружном уровнях –2 балла, на уровне СП –1 балл)	3 балла
		Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1раза в неделю	3 балла
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта учреждения (на международном, региональном уровне –3 балла, на окружном- 2 балла, муниципальном уровне –1 балл)	3 балла
		Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, школа искусств, дворец культуры и др.)	3 балла
		Использование современных образовательных технологий в соответствии с направленностью группы (общеразвивающей, компенсирующей, санаторной, раннего возраста): - использует в своей деятельности новые	3 балла



		образовательные технологии (ЭОР, ИКТ) – 1 б. - использует в своей деятельности новые образовательные технологии (ЭОР, ИКТ, методические материалы разработанные воспитателем, размещены на сайте СП) – 2 б.-- участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т. д. между всеми участниками образовательного процесса – 3 б.	
		Участие детей в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, спартакиадах и др.	3 балла
		Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>21 балл</b>
2	Сложность контингента	Наличие интегрированных детей с ОВЗ в СП	3 балла
		Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ПМП консилиума)	3 балла
		Наличие в группах детей разного возраста	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
3	За обеспечение высокой посещаемости	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей и проведению воспитательно-образовательного процесса.	3 балла
		Наличие у образовательного учреждения программы развития детского сада	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>36 баллов</b>

### Музыкальный руководитель

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс	Использование современных образовательных технологий в соответствии с направленностью группы (общеразвивающей, компенсирующей, санаторной, раннего возраста): - использует в своей деятельности новые образовательные технологии (ЭОР, ИКТ) – 1 б. - использует в своей деятельности новые образовательные технологии (ЭОР, ИКТ, методические материалы разработанные воспитателем, размещены на сайте СП) – 2 б.-- участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т. д. между всеми участниками образовательного процесса – 3 б.	3 балла
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): Региональный уровень - 3балла, окружной – 2 балла, муниципальный – 1балл	3 балла
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению	3балла

		педагогического опыта (на международном, региональном -3балла, на областном – 2балла, на окружном-1балл)	
		Выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических советах и т.п. (на региональном - 3 балла, окружном уровне –2 балла, на уровне СП -1балл).	3 балла
		Осуществляет творческий, авторский подход при организации предметно-пространственной среды СП по направлению профессиональной деятельности музыкального руководителя в соответствии ФГОС ДО и ООП ДО. (фото отражающая развивающую предметно – пространственную среду)	3 балла
		Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками не менее одного раза в год – 1 балл, не менее 2 раз в год - 2 балла, выше уровня СП 3 балла.	3 балла
		Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, школа искусств, дворец культуры и др.)	3 балла
		Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>24 балла</b>
2	Сложность контингента	Наличие интегрированных детей с отклонениями в развитии	3 балла
		Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ПМП консилиума)	3 балла
		Наличие детей в группе разного возраста	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>33 балла</b>

**учитель-логопед**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно–образовательный процесс	Использование новых образовательных технологий в соответствии с направленностью группы: - использует в своей деятельности современные образовательные технологии (ЭОР, ИКТ) – 1 б. - использует в своей деятельности новые образовательные технологии (ЭОР, ИКТ, методические материалы разработанные учителем - логопедом, размещены на сайте СП) – 2 б.-- участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т. д.), между всеми участниками образовательного процесса – 3 б.	3 балла

		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (на международном, региональном уровне – 3 балла, на окружном - 2 балла, на городском 1 балл).	3 балла
		Распространение педагогического мастерства через проведение семинаров, мастер-классов и т.п., участие в конкурсах профессионального мастерства (на областном уровне- 3балла, окружном уровне – 2балла, на СП – 1 балл)	3 балла
		Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками не менее одного раза в год – 1 балл, не менее 2 раз в год - 2 балла, выше уровня СП 3 балла.	3 балла
		Эффективность работы по развитию вариативных форм дошкольного образования (работа консультативного пункта)	3 балла
		Участие учителя-логопеда в инновационной деятельности в соответствии с направленностью группы.	3 балла
		Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях детей.	3 балла
		Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>24 балла</b>
2	Сложность контингента	Наличие детей с тяжелыми нарушениями (два и более диагноза)	3 балла
		Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ПМП консилиума)	3 балла
		Эффективность коррекционно – развивающей работы (мониторинг): -70% и более – 3 б.; - 60-70% 2 б.; - 50-60% - 1 б.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
3	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья	Отсутствие обоснованных обращений родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей, обращение и жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций	3 балла
		Осуществляет творческий, авторский подход при организации предметно-пространственной среды СП по направлению профессиональной деятельности учителя - логопеда в соответствии ФГОС ДО и ООП ДО. (фото отражающая развивающую предметно – пространственную среду)	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>39 баллов</b>
<b>Педагог-психолог</b>			

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, по распространению педагогического опыта. На международном, региональном уровне – 3 балла, на окружном - 2 балла, на городском - 1 балл).	3 балла
		Распространение педагогического мастерства через проведение семинаров, мастер-классов и т.п., участие в конкурсах профессионального мастерства (на областном уровне - 3 балла, окружном уровне – 2 балла, на СП – 1 балл)	3 балла
		Эффективность работы по развитию вариативных форм дошкольного образования (работа консультативного пункта)	3 балла
		Участие учителя-логопеда в инновационной деятельности в соответствии с направленностью группы.	3 балла
		Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками не менее одного раза в год – 1 балл, не менее 2 раз в год - 2 балла, выше уровня СП 3 балла.	3 балла
		Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях детей.	3 балла
		Использование новых образовательных технологий в соответствии с направленностью группы: - использует в своей деятельности новые образовательные технологии (ЭОР, ИКТ) – 1 б. - использует в своей деятельности новые образовательные технологии (ЭОР, ИКТ, методические материалы разработанные учителем - логопедом, размещены на сайте СП) – 2 б.-- участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т. д, между всеми участниками образовательного процесса – 3 б.	3 балла
		Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>24 балла</b>
2	Сложность контингента	Эффективность коррекционно – развивающей работы (мониторинг): - 70% и более – 3 б.; - 60-70% 2 б.; - 50-60% - 1 б.	3 балла
		Наличие детей с тяжелыми нарушениями (два и более диагноза)	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
3	За качество воспитания (эффективност	Отсутствие обоснованных обращений родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей, обращение и жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций	3 балла

ь труда, за создание условий) для сохранения здоровья	Осуществляет творческий, авторский подход при организации предметно-пространственной среды СП по направлению профессиональной деятельности учителя - логопеда в соответствии ФГОС ДО и ООП ДО. (фото отражающая развивающую предметно – пространственную среду)	3 балла
<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
<b>Всего:</b>	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (на международном, региональном уровне –3 балла, на окружном- 2 балла, на городском 1 балл ).	<b>36 баллов</b>

**Учитель - дефектолог**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно – образовательный процесс	Использование новых образовательных технологий в соответствии с направленностью группы (общеразвивающей, компенсирующей, санаторной, раннего возраста): - использует в своей деятельности новые образовательные технологии (ЭОР, ИКТ) – 1 б. - использует в своей деятельности новые образовательные технологии (ЭОР, ИКТ, методические материалы разработанные педагогом, размещены на сайте СП) – 2 б. - участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т. д.), между всеми участниками образовательного процесса– 3б.	3 балла
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (на международном, региональном уровне –3 балла, на окружном- 2 балла, на городском 1 балл ).	3 балла
		Распространение педагогического мастерства через проведение семинаров, мастер-классов и т.п., участие в конкурсах профессионального мастерства (на областном уровне- 3балла, окружном уровне – 2балла, на СП – 1 балл)	3 балла
		Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками не менее одного раза в год – 1 балл, не менее 2 раз в год - 2 балла, выше уровня СП 3 балла.	3 балла
		Эффективность работы по развитию вариативных форм дошкольного образования (работа консультативного пункта)	3 балла
		Наличие у педагогических работников социально – значимых проектов	3 балла
		Участие учителя-дефектолога в инновационной деятельности в соответствии с работой групп компенсирующей направленности.	3 балла

		Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях детей.	
	<b>Итого</b>		<b>24 балла</b>
2.	Сложность контингента	Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ПМП консилиума)	3 балла
		Эффективность коррекционно – развивающей работы (мониторинг): -70% и более – 3 б.; - 60-70% 2 б.; - 50-60% - 1 б.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
3	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья	Отсутствие обоснованных обращений родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей, обращение и жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций	3 балла
		Осуществляет творческий, авторский подход при организации предметно-пространственной среды СП по направлению профессиональной деятельности учителя - дефектолога в соответствии ФГОС ДО и ООП ДО.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>39 баллов</b>

### Инструктор по физическому воспитанию

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно–образовательный процесс	Использование новых образовательных технологий в соответствии с направленностью группы: - использует в своей деятельности современные образовательные технологии (ЭОР, ИКТ) – 1 б. - использует в своей деятельности новые образовательные технологии (ЭОР, ИКТ, методические материалы разработанные учителем - логопедом, размещены на сайте СП) – 2 б.-- участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т. д.), между всеми участниками образовательного процесса – 3 б	3 балла
		Распространение педагогического мастерства через проведение семинаров, мастер-классов, участие в профессиональных конкурсах и т.п. (на региональном -3 балла, окружном уровнях –2 балла, на уровне СП –1 балл)	3 балла
		Наличие публикаций в периодических изданиях,	3 балла

		сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (на международном, региональном уровне –3 балла, на окружном- 2 балла, на городском 1 балл ).	
		Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками не менее одного раза в год – 1 балл, не менее 2 раз в год - 2 балла, выше уровня СП 3 балла.	3 балла
		Участие в инновационной деятельности в соответствии с направленностью группы.	3 балла
		Осуществляет творческий, авторский подход при организации предметно-пространственной среды СП по направлению профессиональной деятельности в соответствии ФГОС ДО и ООП ДО. (фото отражающее развивающую предметно – пространственную среду)	3 балла
		Участие и результативность детей в спортивных соревнованиях, конкурсах: На уровне округа – до 3б. На муниципальном уровне – до 2б. На уровне ГБОУ СОШ №7 – до 1б.	3 балла
		Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>24 балла</b>
2	Сложность контингента	Наличие детей с тяжелыми отклонениями в развитии	3 балла
		Положительная динамика развития детей с отклонениями в развитии (работа ПМПконсилиума)	3балла
		Наличие детей в группе разного возраста	3 бала
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>33 балла</b>

#### Медицинские работники

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Обеспечение высокой посещаемости	Отсутствие обоснованных обращений родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей	3 балла
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости - 11% и более-3балла -5 -10% -2балла -3-5%-1балл	3 балла
		Обеспечение высокой посещаемости: 90% и выше -3балла 80-90% -2балла 70% - 80% -1балл	3 балла
		Результативность по организации оздоровительной и профилактической работы	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>12 баллов</b>
	За качество воспитания	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей (в рамках	3 балла

	(эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	функциональных обязанностей)	
		Разработка технологических карт приготовления блюд	3 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>21 балл</b>

**Помощник (младший) воспитатель**

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	За обеспечение высокой посещаемости	Обеспечение высокой посещаемости: 90% и выше -3балла 80-90% -2балла 70% - 80% -1балл	3 балла
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости: На 11% и более - 3 б. На 5- 10% -2б. На 3-5% -1б.	3 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и проведению оздоровительных мероприятий с детьми	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
2.	Сложность контингента воспитанников	Превышение плановой наполняемости	3 балла
		Наличие детей с тяжелыми нарушениями (с двумя и более диагнозами)	3 балла
		Наличие детей в группе разного возраста	3 балла
	<b>Итого:</b>		<b>9 баллов</b>
3.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению выдачи норм питания воспитанникам.	2 балла
		Отсутствие обоснованных обращений родителей детей по поводу конфликтных ситуаций	2 балла
	<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
	<b>Всего</b>		<b>22 балла</b>

**Делопроизводитель**

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
-------	----------	------------	---



1.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства в структурном подразделении	3 балла
		Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	3 балла
		Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий.	3 балла
		Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	3 балла
<b>Всего</b>			<b>12 баллов</b>

### Секретарь

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	3 балла
		Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	3 балла
		Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий.	3 балла
		Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	3 балла
<b>Всего</b>			<b>12 баллов</b>

### Шеф-повар

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Создание условий для сохранения здоровья детей: качественные рациональные способы приготовления детского питания	3 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей к организации и качеству питания.	3 балла
		Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и качеству питания	3 балла
		Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	3 балла
		Содержание пищеблока в образцовом порядке	3 балла
<b>Всего</b>			<b>15 баллов</b>

### Повар, кух. рабочий

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
-------	----------	------------	---

1.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Создание условий для сохранения здоровья детей: качественные рациональные способы приготовления детского питания	3 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей к организации и качеству питания.	3 балла
		Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и качеству питания	3 балла
		Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	3 балла
<b>Всего</b>			<b>12 баллов</b>

**Кладовщик**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов по каждому показателю критериев</b>
За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Своевременность и правильность заказа продуктов питания	3 балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла
	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	3 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и хранению продуктов питания	3 балла
<b>Всего</b>		<b>15 баллов</b>

**Кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний к качеству стирки и глажки белья	3 балла
		Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря	3 балла
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
	<b>Всего</b>		<b>9 баллов</b>

**Сторож, вахтер, дворник**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю</b>
--------------	-----------------	-------------------	--

			<b>критериев</b>
1.	За качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие порчи (потери) имущества структурного подразделения во время дежурства	2 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни	2 балла
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	2 балла
	<b>Всего:</b>		<b>8 баллов</b>

### Электрик

№ п/п	Критерии За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Показатели	
			Кол-во баллов по каждому показателю критериев
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла
		Образцовое содержание состояния энергетического хозяйства	3 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части охраны жизни и здоровья детей	1 балла
	<b>Итого</b>		<b>7 баллов</b>
	<b>Всего</b>		<b>7 баллов</b>

### Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений

№ п/п	Критерии За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Показатели	
			Кол-во баллов по каждому показателю критериев
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла
		Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада	3 балла
		Образцовое содержание коммунального хозяйства	2 балл
		Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	1 балл
	<b>Всего</b>		<b>9 баллов</b>

### Завхоз

	Критерии	Показатели	Количество баллов по каждому показателю критериев
	За качество воспитания	Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада (система отопления, канализация, водоснабжения)	3 балла

(эффективност ь труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по хранения и списанию материальных ценностей в детском саду	3 балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны Роспотребнадзора и администрации к организации и хранению продуктов питания	3 балла
	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении детского сада, соответствии требований СанПиН	3 балл
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
	Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса	3 балл
<b>ИТОГО:</b>		<b>24 балла</b>

#### Специалист по охране труда

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю работника
1	2	3	4
1	За качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Соблюдение требований и норм охраны труда, ППБ, производственной санитарии в процессе выполнения работ	3 балла
		Ведение и содержание документации по технике безопасности в надлежащем порядке	3 балла
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла
		Замечания по итогам проверок по вопросам охраны труда, противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности участников образовательного процесса и объектов учреждения ( нет замечаний) – 3 балла	3 балла
	<b>Всего</b>		<b>12 баллов</b>

#### Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	За качество (эффективност ть труда) и создание условий для сохранения здоровья	Проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности здания	3 балла
		Качественное обеспечение уборки помещений детского сада в соответствии с требованиями Сан Пин 2.4.1 3049-13	2 балл
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб администрации детского сада	3балла

	ВОСПИТАННИКО В		
	<b>Итого</b>		<b>8 баллов</b>

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений детских садов

Категория работников			
Руководитель			
№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3 балла
		Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3 балла
		Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса – 2 балла	2 балла
	<b>Итого</b>		<b>8 баллов</b>
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе – 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2 балла
		Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально - ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла	2 балла
	<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
3.	Эффективность управленческой	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о	2 балла

	деятельности	соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла	
		Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения – 1 балл	1 балл
		Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской общественности – 1 балл	1 балл
		Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2 балла
		Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2 балла
		Участие руководителя дошкольного образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2 балла
		Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1 балл
		Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных – 1 балл	1 балл
	<b>Итого</b>		<b>12 баллов</b>
4	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1 балл
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2 балла
		Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время	1 балл

		образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1 балл
	<b>Итого</b>		<b>5 баллов</b>
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1 балл
		Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1 балл
		Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2 балла
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1 балл
	<b>Итого</b>		<b>5 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>34 баллов</b>



Прогумеровано и прошнуровано

*С.В. Михайлова* *Воспитатель*

Директор ГБОУ СОШ № 7

Председатель первичной

города Похвистнево

профессиональной организации

*Д.А. Козлов*

*С.В. Михайлова*



*12 апреля 2020 год*