

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области  
начальная школа «Гармония» п.г.т.Безенчук  
муниципального района Безенчукский Самарской области

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Управляющего совета  
ГБОУ НШ «Гармония» п.г.т.Безенчук  
муниципального района Безенчукский  
\_\_\_\_\_ Н.А.Жесткова

Протокол № 3  
от «30» августа 2024г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ НШ «Гармония»  
п.г.т. Безенчук муниципального района  
Безенчукский Самарской области  
\_\_\_\_\_ В.И.Шишкина

Приказ № 26/2 от «02» сентября 2024г.

***ПОЛОЖЕНИЕ***  
***об оплате труда и***  
***материальному стимулированию***  
***работников.***

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового коллектива  
ГБОУ НШ «Гармония» п.г.т.Безенчук  
муниципального района Безенчукский  
Самарской области  
Протокол № 4 от «29» августа 2024г.

*п.БЕЗЕНЧУК*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальному стимулированию (Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области начальной школы «Гармония» п.г.т.Безенчук муниципального района Безенчукский Самарской области (Учреждение) создано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ
- Закона РФ «Об образовании»;
- Устава ГБОУ НШ «Гармония» п.г.т.Безенчук;
- Коллективного договора ГБОУ НШ «Гармония» п.г.т.Безенчук;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412 – од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)
- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года №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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.)
- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат

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

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области

- Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями на 26 апреля 2019 года;

- Методикой расчёта объёма средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов», утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 N267 (с изменениями на 14.08.2014) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 5 июля 2017 г. N 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы

- Постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»

- Постановления Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»

- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006г № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»

- Постановления Правительства Самарской области от 22.05.2019г № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждения порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»

- Постановления Правительства Российской Федерации от 01.04.2020г № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования»

- Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения

Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г № 617

Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда работников Учреждения и качества образования.

Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.

Настоящее положение является самостоятельным локальным актом учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива при согласовании с Управляющим Советом, Профсоюзным комитетом.

Положение распространяется на всех работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы (раздел I) и структурных подразделений – «детский сад «Василек», «детский сад «Колобок», «детский сад «Березка» (раздел II).

Право на доплату из базового, специального и стимулирующего фонда имеют все работники общеобразовательного учреждения, административно-хозяйственный персонал, педагогические работники, работники бухгалтерии, технический персонал.

Размер доплат и надбавок работникам определяется ОУ самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника.

Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам ОУ приказом директора с указанием срока их применения.

ОУ гарантирует выплату месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленной законодательством, работникам, выполняющим норму труда и отработавшим норму времени за этот период.

Отдельным категориям работников, месячная заработная плата которых не достигает минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, Учреждение гарантирует ее доведение за счет покрытия недостающей части.

## ***РАЗДЕЛ 1 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

1. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется согласно Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г № 617

2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

## 2) Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью: за проверку тетрадей и письменных работ – от 3% до 10 %; заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) – 300 рублей; доплата за руководство школьным методическим объединением – 2000 рублей
- заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- другие дополнительные виды работ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук (коэффициент 1,2), почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (коэффициент 1.1);
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (размер устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации);
- доплата за руководство окружным методическим объединением ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу; доплата за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет:
  - от 3 лет до 10 лет – 0,5%
  - свыше 10 лет – 1%;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:
  - коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;
  - коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

3.1) Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с

которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. 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 время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4) объема 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.

2. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатнорасписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

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

$$ЗП_{\text{п}} = БЧ_{\text{п}} + СП_{\text{п}} + СТ_{\text{п}},$$

где  $ЗП_{\text{п}}$  – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{\text{п}}$  – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{\text{п}} = C_{ni} \times K_{\text{МК}} \times K_{\text{пр}} \times H \times Y_{\text{п}} \times 4,2 \times K_{\text{гр}} + C_{ki} \times H \times Y_{\text{п}} \times 4,2,$$

где  $C_{ni}$  – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по  $i$ -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024г.;

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения, локальным нормативным актом.

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

$Y_{\text{п}}$  – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{\text{гр}}$  – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (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;

$C_{ki}$  – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

$СП_{п}$  – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times K_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times K_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

где  $K_{зн}$  – 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

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.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$K_{нм}$  – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

$СТ_{п}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п},$$

где  $K_{кв}$  – 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 квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в соответствии с п. 3 данного Положения;

В – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

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



$$ЗП_p = БЧ_p + СЧ_p + СТ_p,$$

где  $ЗП_p$  – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;  
 $БЧ_p$  – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p,$$

где  $ЗП_{пср}$  – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$K_p$  – 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;

$Ч_p$  – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$СП_p$  – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_p = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + M,$$

где  $K_{зн}$  – 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

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.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$M$  – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается учредителем;

$СТ_p$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_p = C_p,$$

где  $C_p$  – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

Зарплата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия 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:

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СЧ_{зг} + СТ_{зг},$$

где  $ЗП_{зг}$  – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{зг}$  – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times K_p + П,$$

где  $ЗП_{пср}$  – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$K_p$  – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

$П$  – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{зг}$  – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P$$

где  $K_{зн}$  – 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

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.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$P$  – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где  $C_p$  – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения.

8. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

5. 8. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей

руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

9. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

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

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

12. 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 локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

13. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

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

15. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), или ведущего экономиста (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

16. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия 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 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) 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 (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

18. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

## **1. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ (БАЗОВАЯ ЧАСТЬ)**

**.1 Базовая часть фонда** оплаты труда педагогических работников школы направляется на

оплату учебной нагрузки, согласно учебного плана и включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- оплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА ШКОЛЫ (БАЗОВАЯ ЧАСТЬ)**

Оплата труда административно-хозяйственного персонала осуществляется на основании штатного расписания. Штатное расписание составляется и утверждается руководителем ОУ в пределах базовой части ФОТ.

Доплаты из специального фонда компенсационного характера осуществляются согласно пункта 2 раздела I настоящего Положения.

## **3. ДОПЛАТЫ И ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ И РАБОТНИКАМ АХП КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- иные обязательные выплаты педагогическим работникам из специального фонда ФОТ

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) в соответствии с Приложением к Коллективному договору по результатам СОУТ.

Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

3.7. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю для соответствующей категории работников.

3.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.2, 3.3, 3.5 начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

3.9. Сторожам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

#### **4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ.**

Стимулирующий фонд оплаты труда работников начальной общеобразовательной школы составляют надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

4.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

- объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда

4.2 Условиями для назначения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда 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 педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников
- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

В исключительных случаях выплаты из стимулирующего фонда могут быть назначены сотрудникам отработавшим в учреждении в должности менее 4 месяцев.

4.3. Условия для снижения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

• наличие обоснованной жалобы со стороны участников образовательного процесса. Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

4.4. Условия отмены стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора с момента получения травмы учащимся.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора.

4.5 Надбавки сотрудников за качество на основании критериев эффективности труда устанавливаются по результатам труда работников один раз в полугодие (в сентябре, январе).

4.6 Надбавки сотрудникам за качество по критериям эффективности труда устанавливаются на основании представленных педагогическими работниками материалов по самоанализу деятельности один раз в полугодие (в сентябре и январе), разработанными в ОУ.

Размеры стимулирующих надбавок по критериям устанавливаются в ОУ исходя из оценки стоимости выполнения одного критерия, в зависимости от объема средств, направляемых на стимулирование работников, а также общего количества баллов

сложившегося по ОУ, согласно «Листам самооценки работников». Объем средств, направляемых на стимулирование работников согласовывается с комиссией по распределению стимулирующего фонда и утверждается приказом директора учреждения.

Стоимость 1 балла =  $V$  средств : общее кол-во баллов набранных сотрудниками по ОУ.

Для определения размера персональной выплаты, количество баллов, набранных конкретным учителем, умножается на стоимость 1 балла.

4.7 Сотрудники представляют материалы по самоанализу деятельности один раз в полугодие (в сентябре и январе) в Комиссию по распределению стимулирующего фонда.

4.8 Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 4 дней после получения информации.

4.9 Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат не позднее 10 дней с момента получения протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда.

4.10 Другие доплаты и поощрительные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением устанавливаются сроком от 1 месяца, максимальный срок 1 год.

4.11 Надбавка за эффективность (качество) работы руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается Юго-Западным управлением министерства образования и науки самарской области, в соответствии с процедурой, установленной Учредителем и выплачивается на основании приказа Юго-Западного управления министерства образования Самарской области.

4.12 Работникам Учреждения может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается для материального стимулирования работников Учреждения в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

Для установления ежемесячной доплаты за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается с момента трудоустройства.

## **5. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ВЫПЛАТ ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ.**

На выплату премии в общеобразовательном учреждении направляются средства стимулирующего фонда, а также средства экономии фонда оплаты труда в результате вакансий, оплаты больничных листов, оплаты среднего заработка и др.

Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы.

Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

Премии выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению:

- за своевременную и качественную организацию работы по постановке на первоначальный воинский учет юношей старших классов;
- за качественную организацию научной работы среди учащихся в целях реализации программы развития школы;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение школьных Интернет ресурсов (своевременное обновление школьного сайта, администрирование АСУ РСО, ННШ и др. информационных площадок интернет ресурсов);
- за качественную координацию работы с классными руководителями по повышению качества воспитания и качества обучения учащихся;
- за качественную реализацию программы, пропагандирующей здоровый образ жизни;
- за качественное оформление школьных стендов (систематически, тематически);
- за качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий совместно с городскими учреждениями культуры;
- за качественную организацию горячего питания школьников;
- и другое;
- за успешную работу по реализации программы развития школы, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа; хозяйственно-финансовая деятельность)
- за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- в связи с профессиональным праздником;
- к юбилейным датам(50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- результативность работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года;
- прочие заслуги;
- награждением почетными грамотами, присвоением почетного звания, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

Директору школы премии (материальные поощрения) устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Учредителя.

## **6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

Работникам образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.



Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;  
тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);  
смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);  
юбилейные даты – от 2500 рублей.

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

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, согласно распоряжению директора школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Все выплаты, предусмотренные данным положением (кроме материальной помощи), включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

## **7. ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ.**

7.1 Педагогическим работникам устанавливается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006н № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»).

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 25 человек или более в размере 2015,00 рублей (2015,00.рублей с 01.02.2018г Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93), в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Выплата вознаграждения производится классным руководителям, на которых приказом по школе возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Если учитель является классным руководителем двух классов и на выполнение этих функций имеется приказ директора, по выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя оплачивается за каждый класс в зависимости от наполняемости в каждом классе.

При начислении и выплате вознаграждения учитывается количество учащихся, зачисленных приказом директора в данный класс, за фактически отработанное время. Если учащийся зачислен в класс до 15 числа месяца, то он включается в приказ о начислении вознаграждения в общую численность за месяц, если учащийся зачислен после 15 числа месяца в приказ о начислении вознаграждения в общую численность не включается. Иные периоды, когда педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя, не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуск, служебная командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) оплачивается исходя из среднего заработка.

Начисление вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится только в случае наличия финансового обеспечения на эти цели.

7.2 В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области.

Денежная выплата производится 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение.

7.3 В соответствии с Федеральным законом "Об образовании" Российской Федерации Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»

педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

7.4 В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления правительства самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти самарской области в проведении государственной итоговой аттестации» работникам Учреждения осуществляется выплата за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и

среднего общего образования . Порядок выплаты и размер компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации (далее - порядок выплаты и размер компенсации), разработаны в соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособнадзора от 07.11.2018 № 189/1513, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособнадзора от 07.11.2018 № 190/1512 и регулируются законодательством Самарской области.

7.5 Согласно Постановления Правительства РФ от 29.03.2024г. № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021г. № 2382» в Учреждении выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 10000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

Доплата за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника. В связи с этим она:

- учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ;
- учитывается при определении отчислений по страховым взносам;
- учитывается при определении размера среднего заработка;
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

## **8. ОПЛАТА ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Оплата труда работников бухгалтерии, инспектора по охране труда, инспектора по кадрам, юриста производится согласно штатного расписания структурных подразделений Учреждения.

Компенсационные выплаты данной категории устанавливаются согласно Законодательства и данного Положения.

При установлении доплат и надбавок стимулирующего характера учитывается методика СП к которому относится штатная единица. Оценка эффективности и качества труда работников производится на основании листов самооценки данной категории

сотрудников. Стоимость балла для расчета надбавки за эффективность и качество труда устанавливается согласно стоимости балла в СП к которому относятся вышеперечисленные сотрудники.

## **РАЗДЕЛ II. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, РЕАЛИЗУЮЩЕГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования

1.1. Заработная плата работника структурного подразделения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат

1.2. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

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.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 28,3% (на оказание гос. услуги) и 23,2% (на присмотр и уход за детьми) от фонда оплаты труда работников СП и включают: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.6. Стимулирующая часть ФОТ структурного подразделения распределяется следующим образом:

– выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в

процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;
- 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;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах:
  - при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
  - при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада;
- основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в структурном подразделении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой доплаты

2. Работникам структурного подразделения устанавливаются доплаты и надбавки вне рейтинговой системы:

- за высокие результаты в реализации программы развития Учреждения от 5000 рублей;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения до 10000 рублей;
- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности до 15000 рублей (надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников СП);
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - до 5000 рублей;
- своевременное и качественное предоставление отчетности - до 5000 рублей;
- качественное ведение документации - до 3000 рублей;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий - от

3000 рублей.

4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

5. Следующие стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются два раза в год с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря и выплачиваются ежемесячно в установленном размере:

- выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- выплаты за сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости;
- ежемесячные доплаты за выслугу лет.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

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



где:

$NROP_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования 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;

$NPUZI$  - 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;

$Dk_i$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

$NZ$  - 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;

$T$  - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом

минимального размера оплаты труда

12 - количество месяцев в году.

2.2. 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. 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.

2.4. 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.

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

### **3. Порядок и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат**

3.1 Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2 Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательные выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3 Компенсационные выплаты, предусмотренные пунктами 3.6, 3.7, 3.9 и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.4 Доплата работникам производится из базовой части фонда оплаты труда работников структурного подразделения .

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

К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)

3.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада(должностного оклада) в соответствии с Приложением к настоящему Коллективному договору по результатам СОУТ. Если по итогам СОУТ в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

3.11 Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на месячную норму рабочего времени по производственному календарю для соответствующей категории работников.

3.12 Надбавка за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития):

- педагогическим работникам- 20%
- помощникам воспитателя – 15 %
- руководителям структурных подразделений при наличии двух и более групп для



воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – 20%

Надбавка за работу в комбинированных группах (группы с комбинированным наличием воспитанников с отклонениями в развитии, в том числе с задержкой психического развития) и воспитанников без наличия указанных отклонений рассчитывается по формуле:

- для педагогических работников:  $f \times 20\% / n$  , где

f - фактическое наличие воспитанников в группах комбинированной направленности;

n - нормальное количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности.

- для помощников воспитателя:  $f \times 15\% / n$  , где

f - фактическое наличие воспитанников в группах комбинированной направленности;

n - нормальное количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности.

#### **4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат**

4.1. 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.

4.2. 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 (пункт введен согласно изменениям на 31 октября 2012 года):

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

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

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 4.2 настоящего Положения, суммируются.

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

4.3. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.4. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю дошкольного образовательного учреждения, а также периодичность их установления утверждаются руководителем учреждения.

4.5. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплата за эффективность и качество труда (критерии эффективности);
- доплата за сложность контингента, превышение плановой наполняемости;
- доплата за создание условий для сохранения здоровья;
- доплата за интенсивность и напряженность труда;
- доплата за инновационные педагогические технологии;
- премии по итогам работы;
- премии к профессиональным праздникам;
- премии к юбилейным датам.

4.6. Условиями назначения стимулирующих выплат за эффективность и качество труда являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работником материалов по листу оценивания эффективности (качества) работы.

#### 4.7 Условия для снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы (при наличии одной обоснованной жалобы надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки).

Снижение размера стимулирующих надбавок производится приказом директора ОУ с указанием причин снижения.

#### 4.8 Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса. Выплата снимается с момента получения травмы воспитанника.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарных взысканий приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности приказом директора.

4.9. Для назначения доплаты за эффективность и качество труда работники структурного подразделения представляют материалы по самоанализу деятельности за истекший учебный год не позднее 30 августа текущего года в Комиссию по распределению стимулирующего фонда структурного подразделения.

Сроки представления руководителем структурного подразделения аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 3 сентября за учебный год и летне-оздоровительный период.

Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда структурного подразделения аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 6 сентября за учебный год и летний оздоровительный период.

4.10. На основании показателей критериев эффективности работы, с учетом принципов (объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность) определяется стоимость балла суммарно по всем показателям.

Стоимость 1 балла = (V стимулирующего фонда 100% -3% стимулирующего фонда директора – 10% стимулирующего фонда руководителя структурным подразделением - V средств за выслугу лет (13%) – V средств за сложность контингента, превышение, плановой наполняемости (доплаты фиксированной суммой)- V средств за создание условий для сохранения здоровья (доплаты фиксированной суммой) – V средств за инновационные технологии): max количество баллов по критериям всех сотрудников (листы оценивания). Стоимость балла утверждается протоколом комиссии и приказом директора.

Стимулирующие выплаты назначаются приказом директора Учреждения в пределах средств стимулирующего фонда работников структурного подразделения.

Работникам, отработавшим неполный период выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

4.11 Для установления доплаты за сложность контингента, превышение плановой наполняемости используются следующие показатели

- за детей имеющих разное заключение ПМПк в одной группе;
- за превышение количества детей с заключением ПМПк в одной группе
- за превышение количества детей раннего возраста в одной группе и др.)

4.12. Для установления доплаты за создание условий для сохранения здоровья используются следующие показатели:

- Разработка и реализация оздоровительных программ дошкольного образовательного учреждения

4.13. Для работников структурного подразделения за счет экономии стимулирующего фонда могут устанавливаться доплаты или премии за интенсивность, и напряженность работы. Для установления доплаты используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность и важность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, программ дошкольного структурного подразделения;

4.14. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда, стимулирования качества труда педагогических работников, руководителей структурных подразделений, применяющих в процессе воспитания инновационные педагогические технологии и за значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов, может назначаться персональная выплата, за инновационные педагогические технологии, в размере до 10% должностного оклада работника имеющим почетное звание СССР, почетное звание РФ, имеющим нагрудные знаки, соответствующие профилю выполняемой работы.

Выплаты назначаются приказом директора Учреждения, при наличии экономии стимулирующей части ФОТ.

4.15. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников структурного подразделения, экономия стимулирующего фонда, а также экономия по другим основаниям (наличие вакансий, оплата по больничным листам, оплата по среднему заработку и др.) направляется на выплаты премии по итогам работы по следующим основаниям:

- за эффективное освоение воспитанниками СП образовательной программы; степень внедрения, реализации и использование новых технологий и методик, в том числе экспериментальной деятельности;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение Интернет ресурсов (своевременное обновление сайта структурного подразделения, школы, администрирование АСУ РСО, наглядно - информационного материала;
- за эффективную организацию работы по созданию здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления образовательным процессом;
- за степень удовлетворения высокой организацией детского питания в структурном подразделении;
- за качественную координацию работы с педагогами по повышению качества воспитания и обучения воспитанников; за эффективность воспитательной работы;
- за результативность образовательного процесса, его соответствие ФГОС ДО и социальному запросу родителей;
- за качественную организацию воспитательной работы; за качественную организацию и проведение мероприятий совместно с городскими учреждениями;
- за параметры результатов участия в соревнованиях, конкурсах (окружных, областных);
- за качественные результаты аналитической деятельности по всем направлениям работы СП;
- за обновление и развитие предметно-развивающей среды (организации безопасного, рационально-организованного, комфортного, уютного пространства ) в помещениях и на участках структурного подразделения;
- за успешную работу структурного подразделения по реализации ее программы развития, плана работы по хозяйственно-финансовой деятельности;

- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности;
- за прочие заслуги.

#### **4.16. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:**

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

4.17. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год), доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

4.18. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.19. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работников устанавливаются данным положением с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются Управляющим советом Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.20. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя (Приложение №1).

4.21. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора выделяются из действующих критериев оценки эффективности руководителя ОУ, утверждённые на региональном уровне (Приложение №2).

4.22. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение №3).

4.23. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение №4).

4.24. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно-хозяйственного персонала Школы (Приложение №6).

4.25. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учебно-вспомогательного персонала школы (Приложение №7).

4.26. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, занятых на подвозе детей (Приложение №8).

4.27. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) обслуживающего персонала (Приложение № 9).

#### **5. Сроки установления стимулирующих выплат**

5.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

5.2. Назначение периодических стимулирующих выплат по критериям производится в соответствии со следующим регламентом:

5.2.1. Для установления стимулирующих выплат работники школы и структурных подразделений представляют материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением в комиссию по материальному стимулированию соответствующего СП.

5.2.2. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями 2 раза в год в январе и в сентябре за период с 01.09. по 31.12. и с 01.01. по 31.08. соответственно.

5.3. Руководители структурных подразделений представляют руководителю ОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, в том числе и самоанализ своей работы.

5.4. Руководитель Учреждения представляет информацию на согласование в Управляющий совет Учреждения.

5.5. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору школы для принятия управленческого решения.

5.6. Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января по итогам работы за сентябрь-декабрь, и не позднее 25 сентября по итогам работы за январь-август.

5.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января до 31 августа и с 1 сентября до 31 декабря.

5.8. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

5.8.1. сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;

5.8.2. сроки подачи представления директором в Управляющий совет и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента подачи представления.

5.8.3. сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

## **6. Порядок выплаты материальной помощи**

6.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фондаоплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.



## **7. ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ.**

7.1. Педагогическим работникам структурных подразделений дошкольного образования осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 3 700 (трехтысяч семисот) рублей на ставку заработной платы (Постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области.

Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежные выплаты производятся педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

7.2. В соответствии с Федеральным законом "Об образовании» Российской Федерации и Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 годаN 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

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

**(Ф.И.О)**

по итогам 20 \_\_\_\_ года

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания/ Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
1.	<b><i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i></b>			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	<b>1 балл</b>		
1.2.	Значение среднего балла оценки уровня учебных достижений учащихся по итогам отчетного периода по преподаваемому (-ым) предмету (-ам):	<b>До 2 баллов</b> (4,1 – 4,5 – 1 балл, 4,6-5,0 – 2 балла.		
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам учебного года	<b>3 балла</b> 60%-74% - 1 балл/ 75%-89%- 2 балла / 90%-100%- 3 балла		
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР по преподаваемому учителем предмету(-ам)	<b>2 балла</b> (75%-85% - 1 балл 86%-100% - 2 балла)		
1.5.	Отсутствие неуспевающих учащихся по итогам выполнения административных работ.	<b>1 балл</b>		
1.6.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК).	<b>1 балл</b>		
1.7.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя.	<b>23 балла:</b>  <b>3 балла</b> Доля учащихся, являющихся членами юнармейского движения, зарегистрированных на сайте «Юнармия»: 30% - 1 балл, 50% - 2 балла, 100% - 3 балла		
		<b>До 13 баллов</b> Результативность участия в проектах, акциях, фестивалях патриотической направленности - <b>1 балл</b> за мероприятие , подтвержденное сертификатом, благодарственным письмом и т.д.(не более трех) + Победа, призовое место: на <u>муниципальном уровне</u> – <b>1 балл,</b>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания/ Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
		<p>на <i>окружном уровне</i> – <b>2 балла</b>, на <i>региональном уровне</i> – <b>3 балла</b>, на <i>уровне РФ</i> – <b>4 балла</b> <i>Все баллы суммируются</i></p>		
		<p><b>1 балл</b> Наличие положительной динамики доли обучающихся охваченных волонтерским движением.</p>		
		<p><b>До 13 баллов</b> Результативность участия в проектах по развитию волонтерского движения <b>1 балл</b> за мероприятие , подтвержденное сертификатом, благодарственным письмом и т.д.(не более трех) + Победа, призовое место: на <i>муниципальном уровне</i> – <b>1 балл</b>, на <i>окружном уровне</i> – <b>2 балла</b>, на <i>региональном уровне</i> – <b>3 балла</b>, на <i>уровне РФ</i> – <b>4 балла</b> <i>Все баллы суммируются</i></p>		
		<p><b>3 балла</b> Доля учащихся, являющихся членами РДДМ, зарегистрированных на сайте РДДМ 30% - 1 балл, 50% - 2 балла, 100% - 3 балла</p>		
		<p><b>До 13 баллов</b> Результативность участия в проектах РДДМ <b>1 балл</b> за мероприятие , подтвержденное сертификатом, благодарственным письмом и т.д.(не более трех) + Победа, призовое место: на <i>муниципальном уровне</i> – <b>1 балл</b>, на <i>окружном уровне</i> – <b>2 балла</b>, на <i>региональном уровне</i> – <b>3 балла</b>, на <i>уровне РФ</i> – <b>4 балла</b> <i>Все баллы суммируются</i></p>		
		<p><b>2 балла</b> Доля учащихся, принявших участие не менее чем в пяти проектах РДДМ 10% - 1 балл 20% - 2 балла <i>Все баллы суммируются</i></p>		
1.8	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	<p><b>До 13 баллов</b> <b>1 балл</b> за мероприятие , подтвержденное сертификатом, благодарственным письмом и т.д.(не более трех) + Победа, призовое место: на <i>муниципальном уровне</i> – <b>1 балл</b>, на <i>окружном уровне</i> – <b>2 балла</b>,</p>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания/ Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
		на региональном уровне – <b>3 балла</b> , на уровне РФ – <b>4 балла</b> <i>Все баллы суммируются</i> )		
1.9	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	<b>2 балла</b>  10% - 1 балл 20% - 2 балла		
1.10	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия в рамках проекта «Киноуроки в школах России»»	100% - <b>1 балл</b>		
1.11	Реализация проекта «Орлята России». Доля вовлеченности учащихся не менее 100%	2 балла		
<b>ИТОГО</b>		<b>83</b>		
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	<b>10 баллов</b> <i>Муниципальный этап:</i> Наличие – 1 балл <i>Окружной этап:</i> Наличие – 2 балл <i>Региональный и (или) всероссийский этапы:</i> Наличие – 3 балл  Доля победителей и призеров различных уровней 20% и более – 4 балла  <i>Все баллы суммируются</i>		
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	<b>10 баллов</b> <i>Муниципальный этап:</i> Наличие – 1 балл <i>Окружной этап:</i> Наличие – 2 балл <i>Региональный и (или) всероссийский этапы:</i> Наличие – 3 балл Доля победителей и призеров различных уровней 20% и более – 4 балла <i>Все баллы суммируются</i>		
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80% и выше <b>1 балл</b>		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам)	<b>3 балла</b> <i>Школьный этап.</i> Наличие – 1 балл Доля победителей и призеров 20% и более – 2 балла <i>Баллы суммируются</i>		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в	<b>3 балла</b>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания/ Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
	другие аналогичные проекты			
2.6.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	100% - <b>1 балл</b>		
2.7	Результативность участия учащихся в проектах, акциях, фестивалях по сопровождению профессионального самоопределения	<b>7 баллов</b> Наличие подтверждающего документа об участии – 1 балл Победа или призовое место: <i>Муниципальный этап:</i> Наличие – 1 балл <i>Окружной этап:</i> Наличие – 2 балл <i>Региональный и (или) всероссийский этапы:</i> Наличие – 3 балл  <i>Все баллы суммируются</i>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>35</b>		
3.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	<b>3 балла</b> Муниципальный уровень – 1 балл Окружной уровень – 2 балла Региональный уровень -3 балла		
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	<b>2 балла</b> Имеет положительную динамику – 1 балл, Охват не менее 50% учащихся - 2 балла		
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	<b>3 балла</b> Не менее пяти работ-1 балл, 50% - 2 балла 100% -3 балла		
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе платформы ФГИС «Моя школа», направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора).	<b>2 балла</b>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>10</b>		
4.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	<b>10 баллов</b> <i>На школьном уровне – 1 балла</i> <i>На муниципальном уровне – 2 балла</i> <i>На окружном уровне – 3 балла</i> <i>На региональном уровне – 4 балла</i>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания/ Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
		<i>Баллы суммируются</i>		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	<p style="text-align: center;"><b>9 баллов</b></p> <p><i>На муниципальном уровне – 2 балла</i> <i>На окружном уровне – 3 балла</i> <i>На региональном уровне – 4 баллов</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Баллы суммируются</i></p>		
4.3.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе по вопросам профессионального самоопределения учащихся: (Имеются выступления, публикации, участие в конкурсах по сопровождению профессионального самоопределения учащихся)	<p style="text-align: center;"><b>15 баллов</b></p> <p><i>На муниципальном уровне – 2 балла</i> <i>На окружном уровне – 3 балла</i> <i>На региональном уровне – 5 баллов,</i> <i>+ 3 балла за призовое место</i> Имеется публикация в печатном издании – 2 балла</p> <p style="text-align: center;"><i>Баллы суммируются</i></p>		
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	<p style="text-align: center;"><b>10 баллов</b></p> <p><i>На муниципальном уровне – 3 балла</i> <i>На окружном уровне – 6 балла</i> <i>На региональном уровне и выше – 10 баллов</i> <i>По наивысшему баллу</i></p>		
4.5.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	<p style="text-align: center;"><b>38 баллов</b> <b>27 баллов</b></p> <p>Участие в конкурсах профессионального мастерства, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием - 1 балл. <i>Победа (призовое место)</i> <i>На муниципальном уровне – 3 балла</i> <i>На окружном уровне – 5 баллов</i> <i>На региональном уровне – 8 баллов</i> РФ – 10 баллов</p> <p style="text-align: center;"><i>Баллы суммируются</i></p>		
		<p style="text-align: center;"><b>1 балл</b></p> <p>Имеются победы (призовые места) в дистанционных конкурсах профессионального мастерства</p>		
		<p style="text-align: center;"><b>10 баллов</b></p> <p>Призовое место в конкурсах методических разработках патриотической направленности <i>На окружном уровне – 2 балла</i> <i>На региональном – 3 балла</i> РФ – 5 баллов</p> <p style="text-align: center;"><i>Баллы суммируются</i></p>		
4.6.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период:	<p style="text-align: center;"><b>5 баллов</b></p> <p>Еженедельное освещение воспитательных мероприятий на сайте ОУ, страницах в социальных сетях – 3 балла Имеются публикации в печатных изданиях – 2 балла</p> <p style="text-align: center;"><i>Баллы суммируются</i></p> <p>Наличие – 1 балл</p>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания/ Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
4.7.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	<b>8 баллов</b> На платформах «Единый Урок» - 2 балл. ЦОС – 3 балла Академия Просвещения – 3 балла <i>Баллы суммируются</i>		
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог ( по итогам справки куратора)	<b>1 балл</b>		
<b>ИТОГО</b>		<b>107</b>		
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
5.1.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов. <i>(критерий для учителя физической культуры*)</i>	<b>1 балл</b>		
5.2.	Доля учащихся, являющихся членами движения ВФСК ГТО, зарегистрированных на сайте:	<b>3 балла</b> 50% - 1 балл, 70% - 2 балла, 100% - 3 балла		
5.3.	Доля учащихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» из числа участников. <i>(критерий для учителя физической культуры*)</i>	<b>3 балла</b> 30% - 1балл, 60% - 2 балла, более 80% - 3 балла		
5.4.	Проведение воспитательной работы по формированию навыков ЗОЖ:	<b>14 баллов</b> <b>3 балла</b> Проведено <b>не менее пяти общешкольных Дней здоровья</b>		
		<b>До 5 баллов</b> Проведено не менее четырех внеклассных спортивных мероприятий, праздников (кроме дней здоровья) Общешкольных – 3 балла, Классных – 2 балл		
		<b>До 13 баллов</b> Результативность участия в проектах по сохранению и укреплению здоровья учащихся. - 1 балл за мероприятие , подтвержденное сертификатом, благодарственным письмом и т.д.(не более трех) + Победа, призовое место: на муниципальном уровне – 1 балл, на окружном уровне – 2 балла, на региональном уровне – 3 балла, на уровне РФ – 4 балла Все баллы суммируются		
		<b>До 13 баллов</b> Результативность участия в проектах, акциях, фестивалях спортивной направленности - 1 балл за мероприятие , подтвержденное сертификатом, благодарственным письмом и		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания/ Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
		т.д.(не более трех) + Победа, призовое место: на муниципальном уровне – 1 балл, на окружном уровне – 2 балла, на региональном уровне – 3 балла, на уровне РФ – 4 балла <i>Все баллы суммируются</i>		
5.5	Результативность участия в акциях, проектах, конкурсах по экологическому воспитанию	<b>10 баллов</b> Наличие победителей и призеров На уровне района – 1 балл На уровне округа- 2 балла На уровне региона - 3 баллов РФ – 4 баллов <i>Баллы суммируются</i>		
		<b>До 3 баллов</b> 1 балл за мероприятие , подтвержденное сертификатом, благодарственным письмом и т.д.(не более трех)		
5.6.	Результативность участия в акциях, проектах, конкурсах по профилактике ДДТТ	<b>15 баллов</b> Наличие победителей и призеров На уровне района – 1 балл На уровне округа- 3 балла На уровне региона - 5 баллов РФ – 6 баллов <i>Баллы суммируются</i>		
		<b>До 3 баллов</b> 1 балл за мероприятие , подтвержденное сертификатом, благодарственным письмом и т.д.(не более трех)		
5.7.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	<b>3 балла</b> Победитель – 3 балла Призер -1 балл		
	<b>ИТОГО</b>	<b>86</b>		
		<b>321 баллов</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Подпись представителя экспертной группы \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Дата заполнения « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.



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

№	Критерии оценивания	Шкала оценки	Самооценка
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы обучающимися	20%-39% от числа обучающихся – 1б.; 40%-59% от числа обучающихся – 2б.; 60% и более от числа обучающихся – 3 б.	
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса	отсутствие положительного результата за отчетный период - 0; наличие положительного результата за отчетный период – 1 б.	

1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся	<p>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходном этапе возрастного развития (поступление в школу) – 1б.</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходном этапе возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников – 2 б.;</p> <p>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходном этапе возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	
1.4.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	<p>51-60% - 1 б.;</p> <p>61-75% - 2 б.;</p> <p>76-85% - 3 б.;</p> <p>свыше 85% - 4 б.</p>	
1.5.	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	<p>51-60% - 1 б.;</p> <p>61-75% - 2 б.;</p> <p>76-85% - 3 б.;</p> <p>свыше 85% - 4 б.</p>	
1.6	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно- практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	<p>Участие- 1 б., если более 3-х – 0,5 б.</p> <p>Победитель(кол-во): город.уровень – 2 б. окруж. уровень -3 б. обл.уровень– 4 б.</p> <p>Призер (кол-во): город.уровень – 1 б. окруж. уровень -2 б. обл.уровень– 3 б.</p>	
1.7	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного про цесса (в зависимости от уровня)	<p>Обл. - 3б Окр. -2б Гор. - 1б ОУ – 0,5 б.</p>	
1.8	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%	

1.9	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения(медиации)	1 ситуация – 1	
1.10	Выявление детей с антивитальными переживаниями и с аутоагрессией	1 ситуация – 1	
1.11	Своевременное информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	1 ситуация – 1	
1.12.	Результативность деятельности по вовлечению несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений	1 обучающийся – 1	
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
2.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Да – 1 б. Нет – 0 б.	
2.2.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн- консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Да – 1 б. Нет – 0 б.	
2.3.	Публикация материала на официальной странице ОО в социальных сетях	Да – 1 б. Нет – 0 б.	
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
3.1.	Результаты презентации собственной деятельности в конкурсах психолого- педагогических программ	Участие: муницип. уровень –1 б окружной уровень -2 б. обл. уровень – 3 б. победитель: муницип. уровень–2 б окруж. уровень -3 б. обл. уровень – 4 б.	

3.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	Обл. - 4б Окр. -3б Город. - 2б ОУ-1 б	
3.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического	Обл. - 4б Окр. -3б	
	опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Город. - 2б ОУ-1 б	
3.4.	Участие педагога в составе жюри, экспертных комиссий, творческих групп (очные)	Обл. - 4б Окр. -3б Город. - 2б ОУ-1 б	
3.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта	Федеральный – 3 б. Обл. – 2 б. Окр. – 1 б.	
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	2 б.	
3.7.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого- педагогических программ психопрофилактической направленности	2 б.	
3.8.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно- методических материалов, рекомендаций, пособий психолого- педагогического содержания	учебно-методические материалы – 1б.; методические рекомендации - 1б.; методическое пособие - 1 б. <i>(баллы могут суммироваться, но не более 6 баллов)</i>	
3.9	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Да -1,5 б. Нет – 0 б.	
3.10	Наличие отраслевых наград	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0б.	

Итого			
-------	--	--	--

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
<b>I. Выплаты воспитателям и иным пед.работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников</b>	1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоотчет с пояснениями	Частично соответствует – <b>0,5 б.</b> соответствует – <b>1 б.</b> соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – <b>2 б.</b>		
	1.2.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	Список воспитанников на начало периода	70%-74% - <b>0,5 б.</b> ; 75%-79% - <b>1 б.</b> ; 80% и более – <b>1,5 б.</b>		
	1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей	Модульная дополнительная общеобразовательная программа;  Разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа	<b>1 б.</b> за каждую программу (баллы суммируются)		
	1.4.	Адаптация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Перспективный план, фотоотчет с пояснениями	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		

	<p>1.5. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p>	<p>Сводный отчет</p>	<p>70%-79% - <b>1б.</b>; 80% и более – <b>2б.</b></p>		
--	---	----------------------	---	--	--

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
	1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Запись в журнале обращения граждан	<b>(- 1 балл)</b>		
	1.7.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Данные ГИС АСУ РСО ДО	До 70% - <b>1 б.</b> Выше 70% - <b>2 б.</b>		
				<b>Итого: 15 б.</b>		
	2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
	2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – <b>2-4 б.</b> На региональном уровне – <b>1,5-3 б.</b> на уровне округа – <b>1-2 б.</b> на уровне города – <b>0,5-1 б.</b>  <i>(баллы суммируются - максимальное количество баллов –10б. Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Заявки, сертификаты, грамота: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница	На первом (отборочном) этапе – <b>1-2 б.</b> Во втором (очном) этапе – <b>3-4 б.</b> Победа во втором (очном) этапе – <b>5 б.</b>  <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 11б.)</i>		
	2.3.	Результативность участия обучающихся объединения дополнительного образования в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое, принявших участие в мероприятиях, на уровне:	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – <b>2-4 б.</b> На региональном уровне – <b>1,5-3 б.</b> на уровне округа – <b>1-2 б.</b> на уровне города – <b>0,5-1 б.</b>		



Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
		ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном		<i>(баллы суммируются - максимальное количество баллов –10б. Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	Справка	До 10% - <b>1б.</b> ; 11% – 20% - <b>2б.</b> ; 21 – 35% - <b>3б.</b> ; 36% - 50 – <b>4б.</b> ; 51% - 70% - <b>5б.</b> ; 71% и выше - <b>6 баллов</b>		
				<b>Итого: 37 б.</b>		
	<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
	3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	По результатам контроля	Создание и применение авторских ЦОР: 3-4 презентации – <b>1б.</b> 1 интерактивная игра – <b>1б.</b> 1 ЦО – пособие для Интерактивной доски – <b>2 б.</b> <i>(баллы суммируются)</i>		
	3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
	3.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	Справка	Да – <b>1 б.</b>  <b>Нет – 0 б.</b>		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
		объединения дополнительного образования				
	3.4.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период	Ссылка на образовательный ресурс,  скриншоты публикаций	не реже 1 раза в 2 недели – <b>16.</b> ; 1 раз в месяц – <b>0,5 б.</b>		
				<b>Итого: 7 б.</b>		
	4.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
	4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации	Федеральный – <b>2 б.</b> Региональный – <b>1,5 б.</b> Окружной - <b>1 б.</b> На уровне СП- <b>0,5 б.</b>		
	4.2.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Конспект, фотоотчет, грамота, диплом, сертификат	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
	4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – <b>3-4 б.</b> На региональном уровне – <b>2-3 б.</b> на уровне округа – <b>1-2 б.</b> на уровне города – <b>0,5-1 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.4.	Реализация педагогическим работником образовательных	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница;	На всероссийском уровне – <b>3-4 б.</b> На региональном уровне – <b>2-3 б.</b>		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
		(воспитательных) проектов (массовые мероприятия, экскурсии, выставки и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Призёр – верхняя граница.	на уровне округа – <b>1-2 б.</b> на уровне города – <b>0,5-1 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b> На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b> На уровне ОО – <b>0,5 б.</b>  <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b> На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> <i>(Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b> На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> <i>(Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	4.8.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов,	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b> На региональном - <b>2 б.</b> на городском,		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
		организации и судействе соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня)	группы – верхняя граница.	окружном <b>-1,5 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b> (баллы суммируются – максимальный балл – <b>10б.</b> ) Для опорных площадок ограничения не предусмотрены).		
	4.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 8 ч.	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
	4.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – <b>1 балл</b> Нет - <b>0 баллов</b>		
	<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
	5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - <b>1 б.</b> Нет- <b>0 б.</b>		
	5.2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - <b>1 б.</b> Нет- <b>0 б.</b>		
	5.3.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 б.</b>		
				<b>Итого: 3 б.</b>		
				<b>ВСЕГО: 125 б.</b>		
<b>Ш. Выплаты воспитателям, помощникам</b>	3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - <b>1 б.</b> выше 70% - <b>2 б.</b>		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
<b>воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность</b>		установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)				
	3.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – <b>3 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.4	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.6	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.7	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- <b>1 б.</b> снижение на 1%- <b>2 б.</b> снижение на 2% - <b>3 б.</b> снижение на 3% и выше - <b>4 б.</b>		
	3.8	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:  - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;  - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭК)  Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют;  Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>  Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>  Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>  (баллы суммируются – максимальное количество <b>2 балла</b> )		
	<b>Итого: 15 б.</b>					

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
<b>Подпись:</b>						

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>I. Выплаты воспитателям и иным пед.работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников</b>	1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоотчет с пояснениями	Частично соответствует – <b>0,5 б.</b> соответствует – <b>1 б.</b> соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – <b>2 б.</b>		
	1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	Опросник (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - <b>1 б.</b> 80%-89% - <b>2 б.</b> 90% и более – <b>3 б.</b>		
	1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Журнал взаимодействия со специалистами Диагностика на конец учебного периода. Аналитическая справка (Определяется 1 раз в год в мае)	Положительная динамика – <b>1 б.</b> Нет динамики – <b>0 б.</b>		
	1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Запись в журнале обращения граждан	<b>(- 1 балл)</b>		
	1.5	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Данные ГИС АСУ РСО ДО	Отсутствие – <b>0б.</b> Наличие – <b>1б.</b>		
	1.6	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей	Перспективный план, фотоотчет с	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	пояснениями			
				<b>Итого: 8 б.</b>		
	2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
	2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – <b>2-4 б.</b> На региональном уровне – <b>1,5-3 б.</b> на уровне округа – <b>1-2 б.</b> на уровне города – <b>0,5-1 б.</b>  <i>(баллы суммируются - максимальное количество баллов – 10б. Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Заявки, сертификаты, грамота: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница	На первом (отборочном) этапе – <b>1-2 б.</b> Во втором (очном) этапе – <b>3-4 б.</b> Победа во втором (очном) этапе – <b>5 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 11б.)</i>		
	2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – <b>3-4 балла</b> На региональном уровне – <b>2-3 балла</b> на уровне округа – <b>1-2 балла</b> на уровне города – <b>0,5-1 балла</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б. Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
				<b>Итого: 31 б.</b>		
	3.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				



Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
	3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	По результатам контроля	Создание и применение авторских ЦОР: 3-4 презентации – <b>1б.</b> 1 интерактивная игра – <b>1б.</b> 1 ЦО – пособие для интерактивной доски – <b>2 б.</b> <i>(баллы суммируются)</i>		
	3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
				<b>Итого: 5 б.</b>		
	4.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
	4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации	Федеральный – <b>2 б.</b> Региональный – <b>1,5 б.</b> Окружной – <b>1 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b>		
	4.2.	Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП	Реализация дополнительной образовательной программы (итоговое мероприятие, фотоотчеты, самоанализ)	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
	4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – <b>3-4 б.</b> На региональном уровне – <b>2-3 б.</b> на уровне округа – <b>1-2 б.</b> на уровне города – <b>0,5-1 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.4.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на	Наличие договора с СПО, наличие приказа о наставничестве. Копия дневника наблюдений	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		основании дневника практической подготовки студента)				
	4.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b> На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b> На уровне ОО – <b>0,5 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b> На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> <i>Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b> На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> <i>Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	4.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b> На региональном		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
			группы – верхняя граница.	<b>-2 б.</b> на городском, окружном <b>-1,5 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b> (баллы суммируются – максимальный балл – <b>10б.</b> ) Для опорных площадок ограничения не предусмотрены).		
	4.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 8 ч.	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
	4.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>		
				<b>Итого: 56 б.</b>		
	<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
	5.1.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	Таблица с указанием регистрационного номера	5%-10% - <b>1 б.</b> 11%-19%- <b>2 б.</b> свыше 20%- <b>3 б.</b>		
	5.2.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	Копия удостоверений, данные ФСК	1%- <b>1 б.</b> 2%- <b>2 б.</b> 3% и выше – <b>4 б.</b>		
	5.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - <b>1 б.</b> Нет- <b>0 б.</b>		
	5.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части	Справка по результатам контроля	Да - <b>1 б.</b> Нет- <b>0 б.</b>		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		организации образовательного процесса				
	5.5	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 б.</b>		
				<b>Итого: 10 б.</b>		
				<b>ВСЕГО: 110 б.</b>		
<b>III.</b> <b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность</b>	3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - <b>1 б.</b> выше 70% - <b>2 б.</b>		
	3.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – <b>3 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
	3.4	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
	3.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
	3.6	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
	3.7	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- <b>1 б.</b> снижение на 1%- <b>2 б.</b> снижение на 2% - <b>3 б.</b> снижение на 3% и выше - <b>4 б.</b>		
	3.8	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:  - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭК)  Специальные образовательные условия созданы, положительная	Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>          Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		- специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	динамика развития детей отсутствуют;  Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>  <i>(баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)</i>		
				<b>Итого: 15 б.</b>		
				<b>Подпись:</b>		

Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности ЭКОНОМИСТА, КОНТРАКТНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО)

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Годовой баланс	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.4	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	<b>1-5 баллов</b>		
	<b>ИТОГО: 8 б</b>					
<b>ПОДПИСЬ :</b>						

Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ)

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя,</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		

<i>медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников)</i>	2.3.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	<b>1 балл</b>		
	2.4.	Обеспечение сохранности имущества (документации) учреждения.	Акты ревизии, инвентаризации и	<b>от 1 до 3 баллов</b>		
	2.5.	Отсутствие замечаний при работе с системами АСУ РСО, е-услуги; сайтом ОО	Отсутствие предписаний	<b>от 1 до 3 баллов</b>		
	<b>ИТОГО: 9 б</b>					
<b>ПОДПИСЬ :</b>						

**Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности заведующего хозяйством)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	<b>5 баллов</b>		
	2.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	<b>1 балл</b>		
	2.4.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	<b>1 балл</b>		
	2.5.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде. Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Копии документов  Журналы инструктажа, акты тренировок	<b>От 1 до 5 баллов</b>		
	2.6.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества, инициативность	<b>1 балл</b>		
	2.7.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.8.	Обеспечение сохранности имущества учреждения. Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ. Организация работ по благоустройству и озеленению территории	Акты, ревизии, инвентаризации и Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>От 1 до 3 баллов</b>		

	2.9.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	2 балла		
				<b>ИТОГО: 20 б</b>		
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		

**Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности КАЛЬКУЛЯТОРА)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.4.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.5.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	<b>1 балл</b>		
		Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ. Организация работ по благоустройству и озеленению территории	Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 балл</b>  <b>1 балл</b>		
				<b>ИТОГО: 7 б</b>		
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		



Критерии показатели качества работников (самоанализ деятельности медицинской сестры)						
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	<b>от 1 до 5 баллов</b>		
	2.3.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.4.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.5.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	<b>1 балл</b>		
	2.6.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- <b>1 б.</b> снижение на 1%- <b>2 б.</b> снижение на 2% - <b>3 б.</b> снижение на 3% и выше - <b>4 б.</b>		
	2.7.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам санитарного состояния здания и помещений СП	Акты, справки проверок	<b>1 балл</b>		
					<b>ИТОГО: 14 б</b>	
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		

**Критерии показатели качества работников СП  
(самоанализ деятельности младшего воспитателя)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	<b>1балл</b>		

<i>работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников)</i>	2.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	<b>1балл</b>		
	2.3	Обеспечение сохранности	Акты ревизии,	<b>1 до 3</b>		

		имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>баллов</b>		
	2.4.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.5.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
				<b>ИТОГО: 7 б</b>		
<b>III. За интенсивность и напряженность</b>  <i>(Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям и иным педагогическим работникам)</i>	2.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - <b>1 б.</b> выше 70% - <b>2 б.</b>		
	2.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	2.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	2.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	2.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	2.6.	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	2.7.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- <b>1 б.</b> снижение на 1%- <b>2 б.</b> снижение на 2% - <b>3 б.</b> снижение на 3% и выше - <b>4 б.</b>		
	2.8.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭК)	Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>  Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0</b>		

		- специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;  - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют;  Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	<b>баллов</b>  Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>  (баллы суммируются – максимальное количество <b>2 балла</b> )		
	2.9.	Эффективное взаимодействие участников образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	Оперативный контроль администрации ДОО  Помощник воспитателя Младший воспитатель	<b>от 1 до 2 баллов</b>		
				<b>ИТОГО: 156.</b>		
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		

**Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности повара)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  (Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
				<b>ИТОГО: 5 б</b>		
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		

**Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности кухонного работника)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
	<b>ИТОГО: 5 б</b>					
<b>ПОДПИСЬ :</b>						

**Критерии показатели качества работников СП  
(самоанализ деятельности шеф - повара)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	<b>1балл</b>		
	2.2.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.4.	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	<b>5 баллов</b>		
	2.5.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
	<b>ИТОГО: 11 б</b>					
<b>ПОДПИСЬ :</b>						

**Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности помощника воспитателя)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
	2.4.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.5.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	<b>ИТОГО: 7 б</b>					
<b>III. За интенсивность и напряженность</b>  <i>(Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям и иным педагогическим работникам)</i>	3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - <b>1 б.</b> выше 70% - <b>2 б.</b>		
	3.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		

			групп или разновозрастной группе			
3.6	Группы для детей раннего возраста		Приказ о комплектовании групп	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
3.7	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)		Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- <b>1 б.</b> снижение на 1%- <b>2 б.</b> снижение на 2% - <b>3 б.</b> снижение на 3% и выше - <b>4 б.</b>		
3.8	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;</li> <li>- специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.</li> </ul>	<p>Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭЖ)</p> <p>Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют;</p> <p>Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей</p>	<p>Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b></p> <p>Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b></p> <p><i>(баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)</i></p>			
3.9.	Эффективное взаимодействие участников образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО		<p>Оперативный контроль администрации ДОО</p> <p>Помощник воспитателя Младший воспитатель</p>	от <b>1 до 2 баллов</b>		
<b>ИТОГО: 156.</b>						
<b>ПОДПИСЬ :</b>						

Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды)

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
---	-------	--	-------------------	------------------	-------------	--------------------------

<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
				<b>ИТОГО: 5 б</b>		
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		

Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности кладовщика)

3

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
				<b>ИТОГО: 5 б</b>		
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		

Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности кастелянши)

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ	<b>1 до 3 баллов</b>		



<i>педагогических работников)</i>		и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Фактическое состояние			
				<b>ИТОГО: 5 б</b>		
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		

**Критерии показатели качества работников СП  
(самоанализ деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников)</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
				<b>ИТОГО: 5 б</b>		
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		

**Критерии показатели качества работников СП  
(самоанализ деятельности электромонтера)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников)</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
				<b>ИТОГО: 5 б</b>		
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		

**Критерии показатели качества работников СП  
(самоанализ деятельности сторожа (вахтера))**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
	<b>ИТОГО: 5 б</b>					
<b>ПОДПИСЬ :</b>						

**Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности грузчика)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
	<b>ИТОГО: 5 б</b>					
<b>ПОДПИСЬ :</b>						

**Критерии показатели качества работников СП  
(самоанализ деятельности дворника)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
---	-------	--	-------------------	------------------	-------------	--------------------------

<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
				<b>ИТОГО: 5 б</b>		
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		

**Критерии показатели качества работников  
(самоанализ деятельности уборщика служебных помещений)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
<b>II. За результативность и качество работы</b>  <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	<b>1 балл</b>		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 балл</b>		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ  Фактическое состояние	<b>1 до 3 баллов</b>		
				<b>ИТОГО: 5 б</b>		
				<b>ПОДПИСЬ :</b>		



