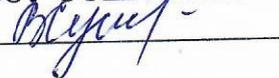


СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета  
ГБОУ ООШ с. Высокое

 Сусллова В.И.

Протокол № 2  
от «29» марта 2022 года

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГБОУ ООШ с. Высокое

 Масоедова А.Ю.

Приказ № 22/2-од  
от «29» марта 2022 года



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и начислении компенсационных и стимулирующих выплат, порядке  
распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного  
бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области  
основной общеобразовательной школы с. Высокое  
муниципального района Пестравский Самарской области  
(новая редакция)

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
профсоюзного комитета  
ГБОУ ООШ с. Высокое

 Циркунова Н.А.

Протокол № 1  
от «29» марта 2022 года

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива  
ГБОУ ООШ с. Высокое

Председатель собрания

 Мозжелова И.А.

Протокол № 1  
от «29» марта 2022 года

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Высокое муниципального района Пестравский Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»
- Постановлением Правительства Самарской области 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области (с изменениями на 30 августа 2021 года);
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями на 10 июня 2021 года);
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями на 17 декабря 2020 года);
- Приказом 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»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 14 декабря 2020 года);
- Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (вместе с «Методикой расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов») (с изменениями на 14 августа 2014 года);
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ» (с изменениями на 3 августа 2021 года);

- Постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2013г. № 756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года);
- Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014г. № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Уставом ГБОУ ООШ с. Высокое.

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

1.4. Настоящее Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива Учреждения, Педагогическом совете, согласовывается с Управляющим советом школы, выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается приказом директора школы.

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.6. Раздел 7 Положения определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения: основная общеобразовательная школа.

1.7. Раздел 9 определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.8. Положение содержит перечень критериев результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения, отдельно представленных по основной общеобразовательной школе и по структурному подразделению, разработанных администрацией Учреждения совместно с рабочими группами по распределению стимулирующей части ФОТ (Приложение №1)

1.9. При распределении стимулирующего фонда рабочая комиссия должна руководствоваться критериями, указанными в разделах настоящего Положения для работников основной общеобразовательной школы, работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

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

1.11. При изменении системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда оплаты труда и наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

## **2. Оплата труда работников ГБОУ ООШ с. Высокое**

2.1. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

2.2.1. Базового фонда оплаты труда работников, структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по

реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, который включает:

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

- фонд оплаты труда прочего персонала: административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

- специальный фонд оплаты труда включает:

- компенсационные доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Стимулирующего фонда работников Учреждения, который включает:

- надбавки за эффективность (качество) работы по листам оценивания эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников;

- доплаты за интенсивность и напряжённость работы;

- иные поощрительные выплаты.

Стимулирующая часть ФОТ школы распределяется следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору школы - не более 3%;

- на стимулирующие выплаты административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу – 17% ;

- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам - не менее 80%.

Размеры выплат, доплат за интенсивность и напряжённость работы и иные поощрительные выплаты, выплачиваемых работнику школы, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых Учреждением за счёт экономии ФОТ школы.

2.3. Настоящее Положение определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, разработано на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии Управляющего совета Учреждения.

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

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

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

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

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

2.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.7. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

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

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

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кзн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

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

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1

Если класс делится на группы	2
------------------------------	---

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы;
- с учащимися, обучающимися в очно-заочной форме;
- с учащимися филиалов общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений;
- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;
- с учащимися, находящимися на длительном лечении в больнице;
- с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;
- с учащимися, проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

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

- начального общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х классах, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по

формуле

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \times 245}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где:

$C_{\text{ч}}$  - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{ФОТ}_{\text{пед.}}$  - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$  - сумма ученикочасов по учебному плану;

$a_i$  - количество учащихся в классе;

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

$i$  - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

#### 4. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем Учреждения. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Kр \times Kкв \times Kзн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$Kр$  - 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;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

$Kзн$  - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

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;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

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

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

где:

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

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

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.

4.3. Заработная плата директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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

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

4.7. В случае образования экономии фонда оплаты труда 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 Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

## **5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих**

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

5.2. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

## **6. Выплаты компенсационного характера**

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

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

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

6.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в размере не менее 4% должностного оклада (оклада) в соответствии с коллективным договором по результатам специальной оценки условий труда.

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

6.6. Доплата за работу в ночное время сторожам Учреждения производится в размере 35% должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время, согласно ежемесячного графика работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном

размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

6.9. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

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

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

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

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

6.13. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю.

6.14. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора школы.

6.14.1. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

6.14.2. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

6.14.3. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

6.14.4. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

6.14.5. Директору Учреждения компенсационные доплаты устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

6.15. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды доплат:

6.15.1. За заведование кабинетами и мастерской осуществляется в размере - 150 руб.:

- за создание условий для сохранения здоровья учащихся, т.е. за организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, инвентаря, безопасности проведения образовательного процесса;
- за разработку и периодический пересмотр (не реже 1 раз в 5 лет) инструкций по охране труда;
- контроль за противопожарным состоянием, наличие в кабинете наглядной агитации и

необходимых инструкций по охране труда;

- проведение необходимого инструктажа с учащимися с записью в журнале;
- доведение до сведения руководителя информации обо всех недостатках, снижающих работоспособность учащихся в кабинете (заниженность освещения, шум и т.д.).

6.15.2. За ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, направленной на сохранение здоровья учащихся, за организацию спортивно-массовой работы с учащимися - до 1000 руб.

6.15.3. За организацию и участие в районных, окружных, областных соревнованиях, организацию и проведение спортивных праздников, дней здоровья - до 1000 руб.

6.15.4 Ответственному лицу за организацию питания учащихся и за оздоровление учащихся - до 1000 руб.

6.15.5. Ответственному лицу за организацию работы по охране труда и технике безопасности учебно-воспитательного процесса - до 1000 руб.

- организацию работы по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда:

- обеспечение контроля безопасности приборов и ТСО;
- организацию разработки и периодический пересмотр инструкций по охране, а также требований безопасности при проведении практических и лабораторных работ;
- контроль за своевременным проведением инструктажа обучающихся по технике безопасности и регистрацию инструктажа в журнале;
- организацию воспитательной работы, общественно-полезного труда, производительного труда, производительного труда в соответствии с нормами и правилами охраны труда;
- организацию с обучающимися и воспитанниками мероприятий по предупреждению травматизма и дорожно-транспортных происшествий.

6.15.6. За проверку тетрадей и письменных работ:

- в начальном звене по русскому языку, чтению, математике, окружающему миру – 300 руб.;

- по математике в среднем и старшем звеньях – 200 руб.;

- по русскому языку и литературе в среднем и старшем звеньях – 500 руб.;

- по истории, географии, химии, биологии, обществознанию, иностранному языку, физике, черчению, изобразительному искусству – 100 руб.

6.15.7. За заведование элементами инфраструктуры (мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.) – 150 руб.;

6.15.8. За руководство методическим объединением – от 500 руб.;

6.15.9. За работу с библиотечным фондом – от 500 руб.

6.15.10. Ответственному лицу, за составление расписания уроков, отвечающего санитарным требованиям и нормам, – от 2000 рублей.

6.15.11. За внедрение в образовательный процесс новых технологий – от 500 рублей.

6.15.12. За обслуживание компьютеров и учебно-лабораторного оборудования, установку программ на компьютеры, – от 300 рублей

6.15.13. За расширение сферы деятельности:

- организацию и проведение ВПР, РКР школьного этапа и школьного этапа ВОШ - 1500;

- за организацию работы ДОО «Содружество» и проведение общешкольных мероприятий -500 рублей

6.15.14. За выполнение функциональных обязанностей заместителя директора по УВР – от 10 000 рублей.

6.15.15. За работу с использованием электронных учебников, внедрение в образовательный процесс новых УМК – от 250 рублей.

6.15.16. За звание «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» – 500 рублей.

6.15.17. За Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей.

6.15.18. За ведение школьного сайта – от 1000 рублей.

6.15.19. За работу с электронной почтой – от 500 рублей.

6.15.20. За ведение протоколов педагогического совета – от 500 рублей.

6.15.21. Административно-хозяйственному персоналу за выполнение работ по обслуживанию здания школы, за участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года – в зависимости от выполненной работы - до 2000 руб.

6.15.22. ответственному за ведение АСУ РСО – от 1000 рублей;

6.15.23. за выполнение функциональных обязанностей лаборанта по физике – 200руб;

6.15.24. за выполнение обязанностей по пожарной безопасности – от 300 рублей;

6.15.25. ответственному по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям – от 300 рублей;

6.15.26. за организацию и ведение документации по профилактической работы с детьми девиантного поведения – от 500 рублей;

6.15.27 за подготовку обучающихся к участию в районных, окружных и областных мероприятиях – от 300 рублей;

6.15.28. ответственному за выполнение обязанностей по электробезопасности – от 300 рублей;

6.15.29. ответственному за пришкольный участок – от 500 рублей;

6.15.30. ответственному за оформление школьного музея, уголка Боевой Славы и ведение работы по патриотическому воспитанию и краеведению – 500 рублей;

6.15.31. за исполнение обязанностей заместителя директора по воспитательной работе – от 2000 рублей;

6.15.32. за работу АИС «Кадры», Е- услуги – 500 рублей;

6.15.33. за осуществление пропускного режима – от 300 рублей;

6.15.34. за генеральную уборку школы – от 300 рублей;

6.15.35. за сохранность одежды в гардеробе – от 200 рублей;

6.15.36 за увеличение объёма работ ( уборка уличных туалетов, обеденного зала) – от 300 рублей;

6.15.37. за выполнение работ по косметическому ремонту в школе – от 300 рублей;

6.15.38. за уборку снега в зимний период и покос травы в весенне-летний периоды – от 2000 рублей;

6.15.39. за выполнение обязанностей дворника – от 1000 рублей;

6.15.40. за ведение документации по учёту военнообязанных – от 500 рублей;

6.15.41. за выполнение обязанностей по антитеррористической безопасности – от 500 рублей.

6.15.42. за организацию работы по волонтерскому движению – 500 рублей;

6.15.43. за организацию работы по экологическому движению – 500 рублей;

6.15.44. за организацию работы школьного театра – 500 рублей;

6.15.45 ответственному за работу по профориентации учащихся и работу на сайтах «Проектория», АИС «Твой выбор» и «АИС «Трудовые ресурсы» - 1000 рублей

6.15.46. Другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (заведующий хозяйством и др.) – от 3000 рублей;

6.16. Размер компенсационной доплаты устанавливается приказом директора Учреждения.

## 7. Выплаты стимулирующего характера.

### 7.1. Виды, условия для установления, снижения или отмены стимулирующих выплат.

7.1.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда работников школы включает выплаты и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

7.1.3. Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

7.1.4. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, сотрудника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

7.1.5. Стимулирующие выплаты назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников один раз в год (в январе) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

Стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты могут быть назначены в любое время и на любой период в пределах одного учебного года.

7.1.6. Работникам, у которых произошло изменение названия должности в связи с организацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника на прежнем месте работы, после 6 месяцев работы во вновь созданном Учреждении выплаты производятся по результатам труда на общих основаниях.

7.1.7. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются учредителем по согласованию с руководителем Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области на основании предоставленного им Листа эффективности (качества) работы руководителя, согласованного с Управляющим советом Учреждения.

### 7.2. Порядок установления ежемесячной стимулирующей доплаты.

7.2.1. Выплаты стимулирующего характера **административно-хозяйственного, учебного-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала** определяются по критериям и показателям качества работы (эффективности труда) работников (приложение 1).

7.2.2. Выплаты стимулирующего характера **для педагогов** определяются по критериям эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников по критериям и показателям качества труда (Приложение №1).

7.2.4. Порядок назначения стимулирующих выплат.

В соответствии с установленными критериями педагоги и другие сотрудники школы представляют в рабочую комиссию Учреждения материалы по самоанализу деятельности по утвержденной директором форме 1 раз в год.

Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в Учреждении по приказу директора.

В состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат по критериям деятельности входят:

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации или представитель трудового коллектива (председатель комиссии);
- заместитель директора по УВР;
- руководители методических объединений;
- заместитель директора по АХЧ или заведующий хозяйством и т.д.

Назначение периодических стимулирующих выплат производится в соответствии со следующим регламентом:

- устанавливаются 1 раз в год (на период с 01.01 текущего года по 31.12 последующего года).
- сроки предоставления материалов по самоанализу педагогическими работниками, в соответствии с утверждёнными руководителем Учреждения критериями по форме, устанавливаются приказом директора школы.

Руководитель Учреждения утверждает размер выплат и списки работников приказом по Учреждению.

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

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

7.2.5. Стимулирующие выплаты административно, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу рассчитываются в процентном отношении в зависимости от количества баллов.

7.2.6. Выплаты административно, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу устанавливаются по формуле:

Общий фонд стимулирующих выплат в данном периоде  
для административно, учебно-вспомогательному  
и младшего обслуживающего персонала

$$\text{Стоимость} = \frac{\text{Общее возможное количество баллов административно, учебно-вспомогательному и младшего обслуживающего персонала в данном периоде}}{\text{1 балла}}$$

$$\text{Размер стимулирующей выплаты для младшего обслуживающего персонала в рублях} = \text{стоимость 1 балла АХП} * \text{количество баллов у сотрудника}$$

7.2.7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, рассчитываются по бальной системе по формуле:

Общий фонд стимулирующих выплат в данном периоде  
всех педагогических работников

$$\text{Стоимость} = \frac{\text{Общее возможное количество баллов всех педагогов в данном периоде}}{\text{1 балла}}$$

Размер стимулирующей выплаты педагога в рублях = стоимость 1 балла \* количество баллов, у педагога

7.2.8. Стимулирующие выплаты в установленном размере выплачиваются ежемесячно до установления нового размера по итогам прошедшего года.

7.2.9. Размер стимулирующих выплат может быть снижен или они могут быть отменены:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- при невыполнении или ненадлежащем выполнении должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.
- наличие замечаний контролирующих органов;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- несвоевременное, некачественное ведение документации;
- снижение нормативов финансирования по статье 211 (заработная плата).

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказа)

7.2.10. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании утвержденных Положением критериев оценки деятельности работников.

7.2.11. Стимулирующие выплаты снимаются приказом директора по согласованию с рабочей комиссией с момента появления основания.

7.2.12. В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, стимулирующие выплаты снимаются с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с рабочей комиссией;

7.2.13. Стимулирующие выплаты осуществляется в пределах норматива финансового обеспечения на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

7.2.14. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты начисляется пропорционально отработанному времени.

### **7.3. Порядок установления и выплаты ежемесячной стимулирующей доплаты.**

7.3.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная доплата за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

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

- качественное выполнение работы в условиях высокой напряженности, интенсивности, сложности и важности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих

повышенного внимания, участия в государственной итоговой аттестации обучающихся в качестве уполномоченного ППЭ, организатора в аудитории и вне аудитории, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения);

- высокое профессиональное мастерство сотрудника и как результат – качество работы;

- сложность и важность выполняемой работы, не закрепленной должностной инструкцией;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

- эффективная организация и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- эффективная организация образовательного процесса;

- эффективная организация процессов безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения;

- эффективное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

7.3.3. Доплаты стимулирующего характера производятся за:

7.3.3.1. эффективную работу по внедрению информационно-коммуникационных технологий и работу с Интернет ресурсами в Учреждении - до 3000 (трёх тысяч) рублей;

7.3.3.2. систематическую и эффективную работу по поиску и поддержке талантливых детей – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.3. систематическую и эффективную работу по использованию здоровьесберегающих технологий – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.4. молодым специалистам в целях их материальной поддержки и закрепления в ОУ – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.5. эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.6. проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.7. непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.8. за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше;

7.3.3.9. за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам и научно-практическим конференциям – от 200 рублей и выше;

7.3.3.10. за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе – от 500 рублей и выше;

7.3.3.11. за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования – от 300 рублей;

7.3.3.12. за эффективное руководство школьным методическим объединением – до 500 рублей;

7.3.3.13. за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы – от 3000 рублей и выше;

7.3.3.14. за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе – от 300 рублей и выше.

7.3.3.15. за выполнение особо важных поручений, которые требуют срочного исполнения – от 1000 рублей.

7.3.3.16. за разработку индивидуальных рабочих программ и рабочих программ школы – от 250 рублей.

7.3.3.17. за организацию экскурсий во внеурочной деятельности - от 150 рублей.

7.3.3.19. за консультационные и дополнительные занятия с учащимися – от 200

рублей.

7.3.3.20. Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за эффективную организацию и функционирование первичной профсоюзной организации – до 500 рублей.

7.3.3.21. Выплаты работникам по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

7.3.3.22. Для выполнения уставных целей и задач школы за:

- методическую и научно-исследовательскую работу - до 2000 руб.;

- экспериментальную работу - до 1000 руб.

- разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений - до 1000 руб.

- высокий уровень организации образовательного процесса - до 1000 руб.

7.3.3.23 в период дистанционного обучения за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета – 300 рублей.

7.3.24. за внедрение и эффективную реализацию программы многофункционального наставничества – от 300 рублей

7.3.3.25. За эффективное внедрение и реализацию программы воспитания школы по различным модулям – от 500 рублей;

7.3.3.26. за развитие российского движения школьников в учреждении и участия в региональных и всероссийских мероприятиях – от 500 рублей;

7.3.3.27. за развитие школьных медиа и ведения соцсетей – от 500 рублей;

7.3.3.28 за эффективную подготовку и организацию летнего оздоровительного лагеря – от 1000 рублей.

7.3.3.29 за эффективную работу школьной службы медиации – от 1000 рублей;

7.3.3.30 за эффективную профилактическую работу в детско-дорожном транспортном травматизме- от 500 рублей;

7.3.3.31. за эффективную работу по формированию функциональной грамотности у обучающихся – от 500 рублей.

7.3.4. Доплаты за эффективность работы могут носить как разовый, так и периодический характер. Они устанавливаются приказом директора Учреждения по ходатайству заместителей директора, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к должностному окладу.

7.3.5. доплата, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад без учёта других доплат и надбавок.

7.3.6. Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная доплата за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через четыре месяцев со дня приема.

#### **7.4. Порядок выплаты единовременной стимулирующей премии**

7.4.1. Приказом директора ГБОУ ООШ с. Высокое могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких результатов.

7.4.2. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

7.4.3. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

#### **7.4.4. Показатели премирования.**

#### **Педагогическим работникам:**

- Представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района и участие в других мероприятиях Школы по распространению опыта работы – от 500 рублей.
- За качественную реализацию проектов, участие в мероприятиях различного уровня, форумах, конференциях, проектах - от 300 рублей.
- За участие в конкурсах педагогического мастерства («Учитель года», «Самый классный классный», «Лидер в образовании» и т.п., получение призовых мест в зависимости от уровня) - от 500 рублей.
- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий по организации мероприятий общешкольного значения, спортивных соревнований между параллелями и классами, участие в социально значимых проектах, добровольческом движении, акциях классных руководителей и учителей предметников – от 500 рублей.
- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных поручений по установке программного обеспечения - от 500 рублей.
- За качественную и своевременную разработку рабочих программ для детей, обучающихся индивидуально - от 500 рублей.
- За качественную подготовку учащихся для окончания четверти, полугодия и года, работу без неуспевающих учеников, качественную и своевременную сдачу отчетности без замечаний - от 500 рублей.
- За качественную подготовку обучающихся к участию в различных этапах Всероссийской предметной олимпиады школьников, получение призовых мест – от 500 рублей.
- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий при подготовке мероприятий к различным праздникам, родительских собраний, консультирование родителей, проведения открытых занятий в школе – от 500 рублей.
- За качественное и своевременное заполнение личных дел детей - от 500 рублей.
- За качественное выполнение должностных обязанностей классным руководителем по организации образовательной и воспитательной деятельности с учащимися, обучающимися индивидуально в школе и на дому во внеурочной и урочной деятельности - от 500 рублей.
- За высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса системы оценки качества образования в школе – от 500 рублей.
- За качество организации систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутришкольного контроля – от 1000 рублей.
- За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации – от 500 рублей.
- За качественное выполнение плана воспитательной работы – от 500 рублей.
- За организацию и активную работу с детьми в лагере дневного пребывания детей – от 500 рублей.
- За большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата – от 1000 рублей.
- За качественное выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной и хозяйственной деятельности от 1000 рублей.
- За качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий по поручению – от 1000 рублей.

- За качественное выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий - выставок, семинаров, конференций и т. д.) – от 1000 рублей;
- за достижение показателей по рейтингу общеобразовательных организаций Самарской области – от 500 рублей

#### **Бухгалтерам:**

- За качественное оформления документации, вовремя подготовленные отчеты, своевременное выполнение заданий - от 500 рублей.
- За качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности – от 500 рублей.
- За оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности – от 500 рублей.

#### **Административно-хозяйственному персоналу:**

- За качественную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания школы - от 350 рублей.
- За подготовку здания к образовательному процессу, за результативную работу по созданию и сохранению оптимальных условий для эффективной работы – от 350 рублей.
- За обеспечение сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН - от 350 рублей.
- За качественное благоустройство территории школы - от 300 рублей.
- За качественную подготовку школы к началу учебного года - от 300 рублей.

#### **Другие виды премирования**

Единовременная премия работнику учреждения может выделяться:

- в связи с рождением ребёнка – до 1000 рублей;
- в связи со свадьбой работника учреждения – до 1500 рублей;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – до 1000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста – до 1000 рублей.

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

7.4.6. На выплату единовременной премии направляются средства стимулирующей части фонда оплаты труда (пункт 7.1.5. настоящего Положения).

7.4.7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

7.4.7.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

7.4.7.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

7.4.7.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

7.4.7.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

7.4.7.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

7.4.7.6. Детский травматизм по вине работника.

7.4.6.7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

7.4.7.8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

7.4.7.9. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри школы.

7.4.7.10. Наличие ошибок в ведении документации.

7.4.7.11. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

7.4.7.12. Все случаи премирования рассматриваются руководителем и Комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае. В случае необходимости вопросы, связанные с премированием и материальным поощрением рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда по Учреждению вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, выплат, доплат), о назначении которых прописано в Положении, материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации в соответствии приказом директора.

8.2. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника более 1 месяца – от 500 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения – до 2000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – до 5000 рублей;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности – до 5 000 рублей;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) – 1000 рублей.

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

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

8.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения .

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

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

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

Указанные выплаты обеспечиваются директором Учреждения за счет средств бюджета, направленных Учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

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

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

в классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся;

за ведение классного руководства – 5000 рублей за счёт федеральных целевых средств

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

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

## **9. Оплата труда и распределение компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения детского сада №15 «Родничок», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования**

### **9.1. Общие положения.**

9.1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Высокое муниципального района Пестравский Самарской области структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации; - Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями на 10.06.2021 г.)

- Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Приказом 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»;

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 года № 887 «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)».

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.98 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих». (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 16 декабря 2013 г. № 762) 22

- Положения об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области.

9.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Размер базовой и стимулирующей части устанавливается Правительством Самарской области.

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

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

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

9.1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

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

9.1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты, помощникам воспитателя, воспитателям иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с

ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;

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

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

единовременная премия.

9.1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

9.1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

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

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

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

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

9.1.11. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

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

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

## **9.2. Распределение стимулирующих выплат, других видов материального поощрения и премирование сотрудников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования**

### **9.2.1. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.**

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

9.2.1.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в размере не менее 4% должностного оклада (оклада) в соответствии коллективным договором по результатам специальной оценки условий труда.

9.2.1.3. Доплата за работу в ночное время сторожам производится в размере 35% должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время, согласно ежемесячного графика работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

9.2.1.5. 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.

9.2.1.6. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

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

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

9.2.1.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (статья 61.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

9.2.1.10. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

9.2.1.11. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю.

9.2.1.12. Компенсационные выплаты могут устанавливаться на срок от 1 месяца до 1 года.

9.2.1.13. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на её получение.

### **9.3. Порядок, размеры и условия назначения стимулирующих выплат.**

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

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

9.3.3. Локальный нормативный акт учреждения, регулирующий вопросы установления надбавки, содержит:

сроки представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников по форме, утвержденной распорядительным документом руководителя учреждения (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев);

период, на который может быть установлена надбавка (при этом максимальный период установления надбавки не должен превышать один год);

сроки представления руководителем учреждения коллегиальному органу управления учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников;

сроки рассмотрения коллегиальным органом управления учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников;

сроки издания руководителем учреждения распорядительного документа об установлении надбавки на основании предложений, представленных коллегиальным органом управления учреждения; условия и сроки снижения или отмены надбавки;

перечень критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (далее — Перечень) (Приложение №2) для каждой категории работников учреждения.

9.3.4. Перечень для педагогических работников структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, сформированы на основе перечня критериев, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 N. 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» (далее — региональный перечень) (Приложение №2 к Положению)

9.3.5. Перечень для другой категории работников учреждения сформировано учреждением самостоятельно. (Приложение №2 к положению).

9.3.6. Все виды материального стимулирования и поощрения выплачиваются сотрудникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (далее ДОО) на основании самоанализа работника согласно перечню критериев результативности и качества работы (эффективности труда), анализа комиссии по доплатам и надбавкам и приказа директора ГБОУ ООШ с. Высокое.

9.3.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

9.3.8. Стимулирующие выплаты производятся с учётом всех налоговых и иных удержаний.

9.3.9. Размеры стимулирующих выплат сотрудникам ДОО определяются на заседании комиссии по доплатам и надбавкам ДОО, утвержденной приказом по ГБОУ ООШ с. Высокое, и рассматриваются персонально для каждого работника в соответствии с законодательством РФ и настоящего Положения.

9.3.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются 1 раз в год сроком на период с 01.01 по 31.12 на основании представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы сотрудников структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования, которые утверждаются приказом директора ГБОУ ООШ с. Высокое и могут быть пересмотрены 1 или 2 раза в год.

Срок представления работниками материалов по самоанализу до 25 декабря. Материал по самоанализу предоставляется в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В состав комиссии входят: председатель первичной профсоюзной организации, старший воспитатель, завхоз. После проведения анализа и расчёта стимулирующих выплат комиссия все материалы передаёт директору ГБОУ ООШ с. Высокое до 29 декабря. Директор ГБОУ ООШ с. Высокое издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам до 30 декабря.

9.3.11. Снижение или отмена стимулирующих выплат осуществляются в случаях:

- стаж работы в должности менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- наличие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- наличие дисциплинарных взысканий. Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

9.3.12. Размеры всех материальных выплат определяются как в конкретной денежной сумме, так и в процентном соотношении к ежемесячной заработной плате или базовому окладу.

9.3.13. Размер стимулирующих выплат определяются по количеству набранных баллов по критериям оценки эффективности (качества) работы сотрудников структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования и на основании стоимости 1 балла. Расчёт стоимости одного балла:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Часть стимулирующего фонда по разделу}}{\text{Общее возможное количество баллов всеми сотрудниками, относящимися к данному разделу}}$$

9.3.9. Стимулирующая часть состоит из:

Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий - не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие 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 - не менее 15 % от стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, медицинским работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОО - не менее 30 % от стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты работникам ДОО за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 30 % от стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за выслугу лет:

При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада

При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада

#### **9.4. Премирование.**

9.4.1. Приказом директора ГБОУ ООШ с. Высокое по согласованию со старшим воспитателем могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких результатов.

9.4.2. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

9.4.3. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

9.4.4. Показатели премирования.

##### **Для старшего воспитателя:**

- за качественную и результативную организацию работы ДОО и осуществление контроля за деятельностью структурного подразделения - от 3000 рублей;

- за высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса ДОО – от 2000 рублей;

- за результативную методическую и консультационную работу на муниципальном уровне – от 2000 рублей;

- за качественную организацию работы ДОО в летний оздоровительный период – от 1000 рублей;

- за качественную организацию и результативное проведение мероприятий в ДОО – от 500 рублей;

- за качественную и результативную организацию работы по подготовке к конкурсам и соревнованиям разного уровня – от 1000 рублей.

- за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» - от 1000 рублей;

- за высокие результаты работы по внедрению здоровьесберегающих технологий в ДОО и методической работы на муниципальном уровне – от 1000 рублей;

- за активное и результативное участие в подготовке Детского сада к новому учебному году – от 1000 рублей;

- профессиональное, качественное и плодотворное сотворчество с родителями – от 500 рублей;

- за результативную работу по выполнению требований СанПиН – от 500 рублей;

- за организацию качественного контроля соблюдения санитарно-эпидемиологического режима в ДОО – от 500 рублей;
- за качественную организацию питания детей в ДОУ и осуществления контроля процесса питания детей – 2000 рублей.

**Для педагогических работников:**

- за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» - от 500 рублей;
- за высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО и методической работы на муниципальном уровне – от 1000 рублей;
- за качественную организацию и проведение мероприятий по работе с детьми в летний оздоровительный период – от 1000 рублей;
- за качественную и результативную организацию и проведение работы по приоритетным направлениям – от 1000 рублей;
- за качественную реализацию проектов, результативное участие в благотворительных форумах, конференциях, проектах - от 500 рублей;
- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий при подготовке мероприятий к различным праздникам, родительских собраний, консультирование родителей, проведения открытых занятий в ДОО – от 1000 рублей;
- за качественную разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности – от 2000 рублей;
- за результативное и активное участие в подготовке ДОО к новому учебному году – от 1000 рублей;
- за качественную и результативную организацию работы по подготовке дошкольников к конкурсам, соревнованиям различного уровня – от 500 рублей;
- за профессиональное, качественное и плодотворное сотворчество с родителями – от 500 рублей;
- за качественное и своевременное заполнение личных дел детей – от 500 рублей.

**Для административно-хозяйственного персонала:**

**для бухгалтера:**

- за качественное оформление документации, вовремя подготовленные отчеты, своевременное выполнение заданий – от 1000 рублей.

**для помощников воспитателя, уборщиков служебных помещений, рабочих по стирке белья, дворника, делопроизводителя сторожей:**

- за качественную организацию и проведение мероприятий в работе с детьми в летний оздоровительный период – от 200 рублей;
- за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» – от 200 рублей;
- за активное участие и результативную работу в подготовке Детского сада к новому учебному году – от 200 рублей;
- за качественную организацию питания детей в ДОО – от 200 рублей;
- за результативную работу по обеспечению сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН – от 200 рублей;
- за качественную и результативную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания детского сада – от 200 рублей;
- за результативную работу по созданию и сохранению оптимальных условий для эффективной работы сотрудников ДОО – от 200 рублей;

- за качественное и своевременное оформление документации, работу без замечаний, жалоб и штрафов – от 200 рублей;
- за качественное оформление и ведения делопроизводства;
- за качественное благоустройство территории ДООУ – от 200 рублей.

**для поваров и кухонных работников:**

- за качественную организацию питания, за качественное и своевременное оформление документации, работу без замечаний, жалоб и штрафов – от 200 рублей.

**для завхоза:**

- за качественное выполнение особо важных поручений, ответственное отношение к систематизации оборудования – 500 рублей;
- за качественную организацию контроля за дежурством сторожей по ДООУ – от 500 рублей;
- за результативную подготовку помещений к проведению праздников, к началу учебного года - от 500 рублей;
- за качественную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания детского сада – от 500 рублей.

**Другие виды премирования**

Единовременная премия работнику учреждения может выделяться:

- в связи с рождением ребёнка – до 1000 рублей;
- в связи со свадьбой работника учреждения – до 1000 рублей;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – до 1000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста – до 1000 рублей.

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

На выплату единовременной премии направляются средства стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.4.5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

9.4.5.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

9.4.5.2. Детский травматизм по вине работника.

9.4.5.3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

9.4.5.4. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

9.4.5.5. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

9.4.5.6. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

9.4.5.7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

9.4.5.8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

9.4.5.9. Наличие ошибок в ведении документации.

9.4.5.10. Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

9.4.5.11. Все случаи премирования рассматриваются руководителем и Комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае. В случае необходимости вопросы, связанные с премированием и материальным поощрением рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

**9.5. Материальная помощь.**

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

9.5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, подтверждённое соответствующими документами (более 1 месяца) – от 1000 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения – до 3000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств – до 5000 рублей;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности – до 5000 рублей;
- смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) – 1000 рублей.

9.5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление с приложением подтверждающих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

9.5.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения .

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

## 9.6. Порядок распределения экономии фонда оплаты труда.

9.6.1 Создаваемая экономия базового и стимулирующего фонда направляется на доплаты и надбавки всех категорий работников Детского сада. Показатели для установления выплат стимулирующего характера из экономии ФОТ для административно-управленческого персонала, а также для сотрудников, которые выполняют данные критерии:

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных контейнеров, канализационных колодцев и т.д.	от 500 рублей
Работа по стирке белья вручную	от 300 рублей
За ведение и обновление сайта ДООУ	от 500 рублей
Увеличение объёма работы	от 500 рублей
За обеспечение противопожарной безопасности	от 500 рублей
За обеспечение охраны труда	от 500 рублей
За обеспечение электробезопасности	от 500 рублей
За качественное ведение документации и результативность в работе по обеспечению полного учёта поступающих денежных средств и своевременное отражение в бухгалтерском учёте операций	от 500 рублей
За участие в организационно-ремонтных работах	от 500 рублей
За ликвидацию последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций	от 1000 рублей
За работу с детьми с ОВЗ по дополнительным программам	от 1000 рублей
За обеспечение антитеррористической безопасности и осуществление пропускного режима в ДООУ	от 1000 рублей
За специальное приготовление пищи для детей с пищевыми	от 500 рублей

аллергиями и имеющими противопоказания к отдельным продуктам по заболеванию	
За наставническую работу со студентами, при прохождении практики в ДОУ	от 500 рублей
За сохранность инвентаря и оборудования и эффективное его использование	от 500 рублей
Административно-хозяйственному персоналу за оказание помощи педагогам по подготовке мероприятий воспитательно-образовательного процесса	от 500 рублей
За эффективную организацию работы административно-хозяйственного персонала.	от 500 рублей
За качественное и регулярное выполнение заявок по устранению неполадок	от 500 рублей
За качественную работу с поставщиками продуктов, материала и оборудования.	от 500 рублей

Приложение 1 к Положению  
об оплате труда и начислении  
компенсационных и стимулирующих выплат,  
порядке распределения стимулирующего  
фонда оплаты труда работников  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области  
основной общеобразовательной школы с. Высокое  
муниципального района Пестравский Самарской области

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)  
педагога ГБОУ ООШ с. Высокое**

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_

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

1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) – 1 балл Наличие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты, наличие результатов с разницей в 2 и более балла по сравнению с итоговой оценкой за предыдущий учебный год - 0 баллов	3		
1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - 2 балла Наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог по предметам по результатам ОГЭ – 0 баллов	2		
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3		
1.7.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1		
1.8.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших	1		
1.9.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный	1		

	период, составляет 100%			
1.10.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1		
1.11.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОР «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного показателя. <b>Участие в мероприятиях:</b> Муниципального уровня - 0,5 баллов Окружного уровня – 1 балл Регионального уровня – 1,5 балла Всероссийского уровня – 2 балла <b>Наличие победителей и призеров:</b> Муниципального уровня - 1 балл Окружного уровня – 2 балла Регионального уровня – 3 балла Всероссийского уровня – 4 балла	4		

1.12.	<p>Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях:</p> <p><b>Участие</b> Муниципального уровня - 0,5 баллов Окружного уровня – 1 балл Регионального уровня – 1,5 балла Всероссийского уровня – 2 балла</p> <p><b>Наличие победителей и призеров:</b>Муниципального уровня - 1 балл Окружного уровня – 2 балла Регионального уровня – 3 балла Всероссийского уровня – 4 балла</p>	4		
1.13.	<p>Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	2		
1.15.	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p> <p>Отсутствие – 1 балл</p>	1		
2.	<p><b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b></p>			

2.1.	<p>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:</p> <p><b>Участие</b> Муниципального уровня - 1 балл Окружного уровня – 2 балла Регионального уровня – 3 балла Всероссийского уровня – 4 балла</p> <p><b>Наличие победителей и призеров:</b> Муниципального уровня - 2 балла Окружного уровня – 3 балла Регионального уровня – 4 балла Всероссийского уровня – 5 балла</p>	5		
2.2.	<p>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):</p> <p><b>участие:</b> на муниципальном уровне - 0,5 балла на уровне «образовательного округа» - 1 балла на областном уровне - 1,5 балла на всероссийского и международного уровня - 4 балла.</p> <p><b>Победители или призеры:</b> на муниципальном уровне - 1 балл на уровне «образовательного округа» - 2 балла на областном уровне - 3 балла на всероссийского и международного уровня – 5 баллов</p>	5		
2.3.	<p>Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников не менее 80%</p>	1		

2.4.	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p> <p><u>школьный уровень</u></p> <p>1 место</p> <p>о призеры</p> <p><u>окружной уровень</u></p> <p>1 место</p> <p>призеры</p> <p><u>областной уровень</u></p> <p>1 место</p> <p>Призеры</p> <p>Баллы могут суммироваться (максимум 6 б)</p>	<p>1</p> <p>0,5</p> <p>2</p> <p>1,5</p> <p>3</p> <p>2</p>		
2.5.	<p>Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты при предоставлении сертификатов или дипломов</p>	3		
2.6.	<p>Наличие обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований – 3 балла, болельщик – 1 балл), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»</p>	3		
2.7.	<p>Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»</p>	5		

2.8.	Доля обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся составляет 100% участие детей – 1 балл, привлечение родителей к проведению профпроб – 2 балла	2		
2.9.	Количество обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее» - 1 балл; наличие получивших рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории – 2 балла.	2		
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше	1		
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1		
3.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1		



4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период: Наличие публикаций в соц. сетях, отражающих деятельность коллектива обучающихся и школы в целом. – не менее 5 – 1 балл	1		
4.4.	Повышение квалификации учителя, в выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам)или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверхнормативно установленного количества часов (за исключением ИОЧ)	1		
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей</b>			
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса составляет 100%-90% - 1	1		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
5.3.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1		
5.4.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1		
Всего:		70		

Решение: \_\_\_\_\_

(кол-во баллов)

Руководитель МО учителей-предметников: \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

**Листы оценивания результативности и эффективности и качества работы (эффективности труда) административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ГБОУ ООШ с.Высокое**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
<b>Главный бухгалтер</b>				
	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5		
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5		
	3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	4		
	4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	3		
	5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	4		

	б. Отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам.	3		
	Итого	24		

Решение: \_\_\_\_\_  
(кол-во баллов)

Руководитель МО учителей-предметников: \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
<b>Делопроизводитель</b>				
	1. Отсутствие замечаний на несвоевременную и некачественную организацию делопроизводства.	1		
	2. Отсутствие замечаний на качество выполнения машинописных работ	1		
	3. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.	2		
	Итого	3		

Решение: \_\_\_\_\_  
(кол-во баллов)

Руководитель МО учителей-предметников: \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
 (подпись) (Ф.И.О.)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
<b>Библиотекарь</b>				
	1. Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).	1		
	2. Участие в мероприятиях различного уровня.	2		
	3. Оформление тематических выставок.	2		
	4. Участие в методической работе.	2		
	5. Положительная динамика читательской активности обучающихся	1		
	Итого	8		

Решение: \_\_\_\_\_  
 (кол-во баллов)

Руководитель МО учителей-предметников: \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
 (подпись) (Ф.И.О.)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
<b>Уборщик служебных помещений</b>				
	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика уборки помещений	2		
	2. Отсутствие замечаний на качество уборки помещений.	2		
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		
	Итого	5		

Решение: \_\_\_\_\_  
 (кол-во баллов)

Руководитель МО учителей-предметников: \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
 (подпись) (Ф.И.О.)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
<b>Сторож (вахтёр)</b>				
	1. Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы.	2		

	2. Отсутствие краж по вине работника	1		
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1		
	Итого	4		

Решение: \_\_\_\_\_  
(кол-во баллов)

Руководитель МО учителей-предметников: \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>				
	1. Отсутствие замечаний на неисправность оборудования и содержание зданий	2		
	2. Оперативность устранения неисправностей оборудования	1		
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		
	Итого	4		

Решение: \_\_\_\_\_  
(кол-во баллов)

Руководитель МО учителей-предметников: \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение 2 к Положению  
об оплате труда и начислении  
компенсационных и стимулирующих выплат,  
порядке распределения стимулирующего  
фонда оплаты труда работников  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области  
основной общеобразовательной школы с. Высокое  
муниципального района Пестравский Самарской области

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)  
воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя  
структурного подразделения детский сад № 15 «Родничок» ГБОУ ООШ с. Высокое**  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Квалификационная  
категория \_\_\_\_\_  
Дата « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Раздел стимулирующих выплат	Шкала оценивания	Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
<p>1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы с учетом ФГОС ДО и ООП ДОО: <b>Соответствует/осуществляется творческий подход – 3б.</b> <b>Соответствует -2б.</b> <b>Частично соответствует 1б.</b></p>	<p>I Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий</p>	<p>Результаты контроля руководителя СП</p>	<b>3</b>		
<p>2. Организация развивающей предметно - пространственной среды на участке ДОО с учетом ФГОС ДО и ООП ДОО (оригинальность оформления участка, наличие на участке интересных поделок, цветников, наличие на участке атрибутов оздоровительной направленности): <b>Соответствует/осуществляется</b></p>	<p>I Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий</p>		<b>3</b>		

<p>ется творческий подход – <b>3б.</b> Соответствует -<b>2б.</b> Частично соответствует <b>1б.</b></p>					
<p>3.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) <b>75%-79% -1б.</b> <b>80%-89% – 2б.</b> <b>90% и более - 3б.</b></p>	<p>IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>	<p>Аналитическая справка</p>	<p><b>3</b></p>		
<p>4.Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности: <b>Соответствует/осуществляется творческий подход – 3б.</b> <b>Соответствует -2б.</b> <b>Частично соответствует 1б.</b></p>	<p>II Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников в (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости</p>	<p>Результаты контроля руководителя СП</p>	<p><b>3</b></p>		
<p>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 <b>На уровне показателя, установленного ДО -1б.</b> <b>Выше уровня показателя, установленного ДО- 2б</b></p>	<p>III Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ</p>	<p>На основе статистических данных ГИС АСУ РСО</p>	<p><b>2</b></p>		
<p>6. Посещаемость</p>	<p>III</p>	<p>На основе</p>	<p><b>3</b></p>		

воспитанниками группы <b>Показатель выше среднего (75% и выше) -3б.</b> <b>Показатель (70-75%) – 2б.</b> <b>Показатель (65-70%) – 1б.</b>	Стимулирую щие выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ	средней посещаемости за период установления стимулирующ их выплат от списочного состава группы			
7.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: <b>отсутствие -2б.</b>	IV Стимулирую щие выплаты за качество воспитания и результативно сть в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитаннико в	Справка, заверенная руководителе м	<b>2</b>		
<b>Итого:</b>			<b>19</b>		
<b>II Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>					
1.Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному МОиН СО («Талантики», «Космофест» «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности): <b>Участие -2б.</b> <b>За победу в конкурсе-3б.</b>	IV Стимулирую щие выплаты за качество воспитания и результативно сть в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитаннико в	наличие грамот, дипломов, сертификатов и т.п.	<b>3</b>		
2.Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: <b>Участие -2б.</b> <b>За победу в конкурсе-3б.</b>	IV Стимулирую щие выплаты за качество воспитания и результативно сть в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитаннико	наличие грамот, дипломов, сертификатов и т.п.	<b>3</b>		

	в				
3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, <b>утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием</b> (в зависимости от уровня) <b>активное участие на муниципальном уровне и уровне ДОО - 1б.</b> <b>активное участие на окружном уровне – 2б.</b> <b>активное участие на областном, региональном, всероссийском уровне- 3б</b>	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	наличие грамот, дипломов, сертификатов, фото и т.п.	<b>3</b>		
<b>Итого</b>			<b>9</b>		
<b>III Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>					
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: <b>Не реже 1 раза в 2 недели - 2б.</b>	I Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий	Справка руководителя	<b>2</b>		
2. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий (ИКТ, проектных, исследовательских, здоровьесберегающих, лично-ориентированных и др.) <b>Активное использование – 2б.</b>	I Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за	Распорядительные документы, фото	<b>2</b>		

	применение инновационных педагогических технологий				
<b>Итого:</b>			<b>4</b>		
<b>IV Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					
1.Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ДОО ( в зависимости от уровня): <b>Использование на уровне ДОО - 1б.</b> <b>Использование на муниципальном, на окружном уровне – 2б.</b> <b>Использование на областном, региональном уровне- 3б</b>	I Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий	Конспекты методических продуктов	<b>3</b>		
2.Активное участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса: ООП ДО, Программы развития, Программы воспитания, календарно-тематического планирования и др. <b>Активное участие -2б</b>	I Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий	Справка руководителя, копия приказа	<b>2</b>		

<p>3. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства ( в зависимости от уровня):  <b>на муниципальном уровне-1б.;</b>  <b>на окружном уровне – 2б.</b>  <b>на областном, региональном, всероссийском уровне- 3б.</b></p>	<p>IV  Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>	<p>наличие грамот, дипломов, сертификатов и т.п.</p>	<p><b>3</b></p>		
<p>4.Результаты участия педагогических работников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня):  <b>активное участие на уровне ДОО, на муниципальном уровне- 1б.;</b>  <b>активное участие на окружном уровне – 2б.</b>  <b>активное участие на областном, региональном, всероссийском уровне- 3б.</b></p>	<p>IV  Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>	<p>наличие грамот, дипломов, сертификатов и т.п.</p>	<p><b>3</b></p>		
<p>5. Наличие авторских публикаций на сайте ДОО, на личном сайте, на официальной страничке в социальных сетях, в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах в зависимости от уровня распространения педагогического опыта:  <b>личный сайт (не менее 2 раза в месяц) -1б.;</b>  <b>образовательное сообщество, сайт ДОО (не</b></p>	<p>I  Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение инноваци</p>	<p>копии сертификатов, активные ссылки</p>	<p><b>3</b></p>		

менее 2 раза в месяц) - 2б.; окружной, областной, региональный, всероссийский уровень, СМИ -3б.	онных педагогических технологий				
6. Участие с личным проектом, выступлением, докладом, презентацией на конференциях, семинарах, публичных отчётах, а также проведение открытых мероприятий и т.д.: на уровне ДОО и районном уровне -1б.; окружной уровень - 2б. на областном, региональном, всероссийском уровне- 3б.	I Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий	наличие справки-подтверждения выступления	3		
7.Обучение педагога на семинарах, курсах повышения квалификации: - участие в работе семинаров, однодневных курсов- 0,5 баллов; -в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»)- 1балл; - курсы по ИОЧ и (или) ГЗ- 1,5 балла. (баллы могут суммироваться)	I Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий	Копия сертификатов	3		
8.Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов: -проведение родительских собраний, консультаций-1 балл; - проведение совместных	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитанья и результат	Копия сертификатов	3		

<b>мероприятий- 2 балла; -реализация проекта- 3 балла</b>	ивность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников				
9. Наличие квалификационной категории: <b>высшая – 3б. первая – 2б. соответствие занимаемой должности -1б.</b>	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	Копии аттестационных листов	<b>3</b>		
<b>Итого:</b>			<b>26</b>		
<b>V Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>					
1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников: <b>Стабильно низкий - 1б снижение – 2б.</b>	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных ребёнком по болезни к среднесписочному составу	<b>2</b>		

<p>2. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчётном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО)  <b>5%-10% -16</b>  <b>11%-19% - 26</b>  <b>Свыше 20% -36</b></p>	<p>IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>	<p>данные регистрации на сайте ВФСК ГТО <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a></p>	<p><b>3</b></p>		
<p>3. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчётном году (бронзовый, серебряный, золотой знак отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья  <b>1% -16</b>  <b>2% -26</b>  <b>3% -36</b></p>	<p>IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>		<p><b>3</b></p>		
<p>4. Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников у педагога вовремя образовательного процесса  <b>отсутствие – 26.</b></p>	<p>IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для</p>	<p>Справка, заверенная руководителем</p>	<p><b>2</b></p>		

	сохранения здоровья воспитанников				
5.Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников <b>Отсутствие нарушений – 2б.</b>	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	Справка, заверенная руководителем СП	2		
6.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований <b>Отсутствие нарушений -2б.</b>	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	Справка, заверенная руководителем СП	2		
7.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса <b>отсутствие нарушений – 2б.</b>	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результат	Справка, заверенная руководителем СП	2		

	ивность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников				
8.Проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников (Спартакиада, Весёлые старты и др.)	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	Программа мероприятия, фото	2		
<b>Итого:</b>			<b>14</b>		
<b>Максимальная сумма баллов</b>			<b>72</b>		

Решение: \_\_\_\_\_

(кол-во баллов): \_\_\_\_\_

Старший воспитатель \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_

(подпись)

(Ф.И.О.)

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)  
старшего воспитателя структурного подразделения детский сад № 15 «Родничок»**

**ГБОУ ООШ с. Высокое**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Квалификационная

категория \_\_\_\_\_

Дата « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Раздел стимулирую щих выплат</b>	<b>Шкала оценивани я</b>	<b>Максимальное кол- во баллов</b>	<b>Самооце нка</b>	<b>Оценк а комисс ии</b>
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует -1б соответствует – 2б; соответствует /осуществляется – 3б. творческий (авторский) подход	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	Результаты контроля	3		
2.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, 75%-79% -1б 80%-89% -2б 90% и более- 3б.	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	Аналитическая справка	3		
3.Позитивная динамика в	II Стимулирую	Аналитическая справка	1		

результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) – 1б	щие выплаты за сложность контингента воспитанников в (интегрированные дети с отклонениями и в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости				
4. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей Да - 1б Нет – 0б	II Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников в (интегрированные дети с отклонениями и в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости	Аналитическая справка	1		
5.Отсутствие обоснованных	IV Стимулирую	Справка	1		

образовательных отношений -16	щие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников				
6.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- 36.	III Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ	Статистические данные ГИС АСУ РСО	3		
7.Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности – 16	II Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями и в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости	Справка	1		

<p>8.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) До 70% - 1б Выше 70% -2б</p>	<p>III Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости и детьми ДОУ</p>	<p>Справка</p>	<p>2</p>		
<p>9.Наличие рецензии на рабочую программу кружковой Деятельности- 3б.</p>	<p>I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий</p>	<p>Рецензия</p>	<p>3</p>		
<p>2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, сопровождению их профессионального самоопределения</p>					
<p>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) (баллы могут суммироваться) Районный -0,5 Окружной -2 Областной -3</p>	<p>IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>	<p>Дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.</p>	<p>5,5</p>		
<p>2.Результаты участия воспитанников в</p>		<p>дипломы</p>	<p>2</p>		

<p>движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе – 0,5б; во втором этапе - 1; победа во втором этапе – 2б</p>	<p>IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>				
<p>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) зависимости от уровня Районный -1б Окружной-2б Областной и выше-3б</p>	<p>IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>	<p>Дипломы, грамоты, сертификаты, протоколы и т.д</p>	3		
<p>4.Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня) Районный – 1б Окружной- 2 Областной и выше-3б</p>	<p>IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>	<p>Дипломы, грамоты, сертификаты, протоколы и т.д</p>	3		
<p>5.Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера</p>	<p>I Стимулирующие выплаты</p>	<p>Сертификаты, дипломы,</p>	3		

<p>(модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)          Районный-1б          Окружной-2б          Областной и выше-3б</p>	<p>за применение инновационных педагогических технологий</p>	<p>справки, протоколы</p>			
<p>6.Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90% -2б          91%-100%-3б</p>	<p>IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>	<p>справка</p>	<p>3</p>		
<p>7.Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период свыше 33%-5б</p>	<p>IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>	<p>справка</p>	<p>5</p>		
<p>8.Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы,</p>	<p>I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий</p>	<p>справка</p>	<p>3</p>		

проекты и т.д.) за отчётный период -3б					
9.Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период -3б	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	справка	3		
10.Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период -3б	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	Справка, грамоты, протоколы	3		
11.Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период -3б	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	Публикации, скриншоты	3		
12.Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период -3 б	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	Публикации, скриншоты	3		
13.Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов	I Стимулирующие выплаты	сертификат	3		

за отчётный период -3б	щие выплаты за применение инновационных педагогических технологий				
14. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе Наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог -3б	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	Приказ, программа	3		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН -1б	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	справка	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	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	Справка, скриншот	1		
Выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в свою работу – 5б	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе	справка	5		

	по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников				
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					
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) Районный- 1б Окружной -2б Областной -3б	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	Справка, сертификат, грамота	3		
2.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства обладатель специального приза, благодарственного письма, участник (в зависимости от уровня) Победитель -4б Призёр -3б Лауреат -2б Дипломант – 1б Обладатель спец.приза- 0,5б Благодарственное письмо-0,5 участник-0,5б	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	Дипломы, грамоты	4		
3.Положительный результат участия в практической	I Стимулирующие выплаты	Справка, дневник	3		

подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)-3б	за применение инновационных педагогических технологий				
4.Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО-0,5б, муниципалитета-1б, образовательного округа-2б Регионального – 3б Всероссийского -4б	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	Публикации и копии	4		
5.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий -2б	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	Справки, сертификаты	2		
6.Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) Районный -1б Окружной -2б Областной и выше - 3б	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	Справки, сертификаты	3		

7.Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов-3б	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	сертификаты	3		
8.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе Наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог -3б	I Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий	Справка о результатах наставляемого	3		
<b>5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>					
1.Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий-1,5б; снижение на 1%-1б; снижение на 2%-0,5б; снижение на 3% и выше-0б	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	Справка, статистический отчет	1,5		
2.Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативн	Статистический отчет с сайта ГТО	3		

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> ) 5%-10% -1б 11%-19% -2б свыше 20%-3б	ость в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитаннико в				
3.Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1%-1б 2%-2б 3% и выше-3б	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитаннико в	Статистический отчет с сайта ГТО	3		
4.Отсутствие в течение учебного года травматизма среди воспитанников у педагога вовремя образовательного процесса-1б	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитаннико в	Справка	1		
5.Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников-1б	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитаннико в	Справка	1		
6.Отсутствие	IV	справка	1		

нарушений с санитарно-эпидемиологических требований-1б	Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников				
7.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса-1б	IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	справка	1		
<b>6. Сложность контингента</b>					
1.Создание и ведение базы интегрированных детей с ОВЗ-3б	II Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями и в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости	справка	3		
2.Мониторинг развития интегрированных детей с ОВЗ-3б	II Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников	справка	3		

	В (интегрирова нные дети с отклонениям и в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемост и				
3.Отслеживание прохождения ПМПК детьми с ОВЗ-36	П Стимулирую щие выплаты за сложность контингента воспитаннико в (интегрирова нные дети с отклонениям и в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемост и	справка	3		
<b>Итого</b>					

Решение: \_\_\_\_\_

(кол-во баллов): \_\_\_\_\_

Старший воспитатель \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_

(подпись)

(Ф.И.О.)

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)  
помощника воспитателя структурного подразделения детский сад № 15 «Родничок»  
ГБОУ ООШ с. Высокое**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы	
<p>II Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие в группе детей с задержкой психо- речевого развития: - до 3б 1-3 ребенка; 4-6 детей; более 7 детей</li> <li>• Превышение плановой наполняемости группы: - до 3б 1-3 ребенка; 4-6 детей; более 7 детей.</li> </ul>	до 3	
<p>III Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ</p>	<p>Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе:- до 3б. 95% и выше - 90% - 95% - 85% - Меньше 85% - 0 баллов</p>		
<p>IV Стимулирующие выплаты за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказание помощи в подготовке к участию в мероприятиях ДОУ, района, города (пошив костюмов, изготовление атрибутов и оформления) - до 2б</li> <li>• Качественное проведение текущих и генеральных уборок- 1б</li> <li>• Оказание помощи в оздоровлении детей- 1б</li> <li>• Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций- 1б.</li> <li>• Участие в детских праздниках в качестве актеров -1б</li> </ul>		
Итого баллов 15			

Решение: \_\_\_\_\_

(кол-во баллов): \_\_\_\_\_

Старший воспитатель \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)  
бухгалтера структурного подразделения детский сад № 15 «Родничок» ГБОУ ООШ с.  
Высокое

Основания для назначения стимулирую щих выпла т	Критерии и показатели	Баллы	Баллы комисси
качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ведение бухгалтерского учета споставщиками и заказчиками за оказанные услуги и составление соответствующей бухгалтерской отчетности – до 3б</li><li>• Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности- до 3б.</li><li>• Организация учета внебюджетных поступлений- до 3б.</li><li>• Своевременное и качественное предоставление отчетности- до 3 б.</li><li>• Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации – до 3б</li></ul>		
	<b>ИТОГО: 15</b>		

Решение: \_\_\_\_\_

(кол-во баллов): \_\_\_\_\_

Старший воспитатель \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)  
повара структурного подразделения детский сад № 15 «Родничок» ГБОУ ООШ с.  
Высокое**

<b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Баллы</b>	<b>Баллы комиссии</b>
качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	<ul style="list-style-type: none"><li>• Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН-36</li><li>• Качественное приготовление блюд в соответствии с технологическими картами-1б</li><li>• Строгое выполнение поваром закладки по меню- требованию и сроков приготовления пищи-1б</li><li>• Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности-1б</li><li>• Высокий уровень исполнительской Дисциплины-1б</li></ul>		
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Отсутствие травматизма на пищеблоке-1б</li></ul>		
<b>ИТОГО: 8</b>			

Решение: \_\_\_\_\_  
(кол-во баллов): \_\_\_\_\_

Старший воспитатель \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)  
сторожа (вахтёра) структурного подразделения детский сад № 15 «Родничок» ГБОУ  
ООШ с. Высокое**

<b>Основания для назначения стимулирую щих выпла т</b>	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Баллы</b>	<b>Баллы комиссии</b>
качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	<ul style="list-style-type: none"><li>• Отсутствие случаев хищения повине работника-1б</li><li>• Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности-1б</li><li>• Активное участие в общесадовских мероприятиях (уборка, работа на участке возле сада)-1б</li><li>• Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины-1б</li></ul>		
<b>ИТОГО:4</b>			

Решение: \_\_\_\_\_  
(кол-во баллов): \_\_\_\_\_

Старший воспитатель \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)  
делопроизводителя структурного подразделения детский сад № 15 «Родничок»  
ГБОУ ООШ с. Высокое**

<b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Кол-во баллов</b>	<b>Кол-во баллов поставленных комиссией</b>
качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие замечаний на несвоевременную и некачественную организацию делопроизводства-1б		
	2. Отсутствие замечаний на качество выполнения машинописных работ-1б		
	3. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей-1б		
	Итого 3б		

Решение: \_\_\_\_\_  
(кол-во баллов): \_\_\_\_\_

Старший воспитатель \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ознакомлен \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Мясоедова А.Ю.  ГБОУ ООШ с.Высокое,  
СН-Мясоедова А.Ю.,  
E=an.miasoedova@gmail.com  
00f2dd0f321b68560d  
2022.01.29 02:46:33+04'00'

