

Согласовано Председатель СТК <i>Скляровская Н.В.</i>	Принято на общем собрании работников Протокол № <u>1</u> от <u>01.10.2012</u>	Утверждено приказом директора № <u>219/п</u> от <u>01.10.2012</u>
--	--	--

ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников МБОУ «Аспинская СОШ» со структурным подразделением детский сад «Пчелка»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год» (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11), постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», письмом Министерства образования и науки Пермского края от 15 мая 2019 г. № СЭД-26-01-36-663 «О направлении примерного положения по оплате труда», и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- установление в муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с 01 октября 2021 года.

II. Фонд оплаты труда (ФОТ).

Условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

2.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется по бюджетным и автономным учреждениям с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

2.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

2.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается не более 40 % от фонда оплаты труда учреждения.

2.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в

пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТосн} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб учреждения);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

2.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп}, \text{ где}$$

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 60% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.8. Основные условия оплаты труда:

2.8.1. оплата труда работников включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.8.2. Оплата труда работников осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников, которая определяет **минимальные размеры** тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.8.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с

учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2.9. Выплаты компенсационного характера:

2.9.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются выплаты компенсационного характера по каждой группе должностей. Положением предусмотрены виды компенсационных выплат, применяемые для всех:

Таблица 1

Наименование выплаты	Основание
выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	ст. 146, 147 ТК РФ, Федеральный Закон РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15 % начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки в соответствии ст. 148 ТК РФ
выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	ст. 151 ТК РФ, размер определяется с учетом фонда оплаты труда по конкретным должностям, с учетом сложности
доплаты до минимального размера оплаты труда и\или прожиточного минимума	На основании ФЗ от 03.12.2012 № 223-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»
Выплаты при увеличении	

2.9.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в фиксированной сумме к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством, и в абсолютном эквиваленте согласно настоящему Положению.

2.9.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с настоящим Положением.

2.9.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.9.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором (дополнительным соглашением к договору).

2.9.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.11. Выплаты стимулирующего характера:

2.11.1. работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

- иные выплаты стимулирующего характера.

2.11.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и настоящим Положением с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией, созданной руководителем учреждения с обязательным участием коллегиального или профсоюзного органа учреждения.

2.9.2. Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов.

2.9.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника школы, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.11.3. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

Раздел III. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУ «Аспинская СОШ» и его заместителей

3.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{рук} = \text{Оклад} + Н + Кк + К_{стим}$, где

ЗП_{рук} - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается с учетом типа общеобразовательного учреждения и количества обучающихся (учащихся, воспитанников) в фиксированном размере;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

К_{стим} - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 2

Категория учреждения	Размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
до 50 обучающихся и воспитанников	9 899
От 50 до 1 00 обучающихся и воспитанников	14 067

от 1 00 до 1 50 обучающихся и воспитанников	15 630
от 1 50 до 2 00 обучающихся и воспитанников	18 756
от 200 до 2 50 обучающихся и воспитанников	20 840
от 250 до 300 обучающихся и воспитанников	25 529
от 300 и более обучающихся и воспитанников	26 779

3.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{зам} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$, где

ЗП_{зам} - заработная плата заместителя руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения;

3.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается учредителем в кратности до 5.

3.5. Выполнение преподавательской работы руководителя, заместителя руководителя и других работников школы без занятия штатной должности в школе оплачивается дополнительно в порядке, установленном настоящим Положением для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс. Выполнение преподавательской работы руководителем допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

3.6. Заместителям директора устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.6.1. при наличии нескольких мест ведения образовательной деятельности в зависимости от суммарной удаленности:

Таблица 3

до 20 км	21-50 км	51-70 км	более 71 км
5%	10%	12,5%	15%

в зависимости от количества мест ведения образовательной деятельности (за каждое место – 2%)

3.6.2. иные компенсационные выплаты

Таблица 4

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер, руб
1	за организацию предпрофильной подготовки	До 2000
2	за организацию работы по внедрению ФГОС ОВЗ	До 2 000
3	за организацию работы по пожарной безопасности ГО и ЧС	До 2 000
4	за организацию методической работы в школе	До 2 000
5	за организацию работы по охране труда	До 2 000
6	за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, не входящей в должностные обязанности заместителя директора	До 2 000
7	за организацию работы по техническому оснащению образовательного процесса	До 2 000
8	за организацию работы по осуществлению безопасных перевозок	До 2000
9	за организацию контроля работы школьной столовой	До 1 000
10	за организацию контроля по безопасной работе с информацией (Интернет)	До 2 000
11	за выполнение обязанностей отсутствующего директора	До 5 000
12	за организацию контроля за деятельностью структурных подразделений	До 5 000
13	за разъездной характер работы	До 1 000
14	за заполнение различных мониторингов, работу с информационными системами	До 2 000
15	за сопровождение инновационной деятельности (в том числе реализацию проектов)	До 2 000
16	за формирование базы ФИС ФРДО (аттестаты)	До 1 000

3.7. Компенсационные выплаты устанавливаются всем работникам (в том числе совместителям) и производятся пропорционально отработанному времени на основании приказа директора.

3.8. Компенсационные выплаты устанавливаются на начало учебного года и могут корректироваться (вноситься изменения) ежемесячно.

IV. Оплата труда основного персонала учреждения

4.1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает в себя следующих педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность.

Учитель

Педагог - психолог

Социальный педагог
Учитель-логопед (дефектолог)
Педагог-библиотекарь
Старший воспитатель
Воспитатель

4.2. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с Единым квалификационным справочником

4.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

4.4. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя) (далее - ЗПп), определяется следующим образом:

$$\text{ЗПп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж})) + \text{Мо} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим},$$
 где

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед} \times \text{Сн}),$$
 где

С – рекомендуемая минимальная базовая сумма **5 523 руб.**, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при обучении детей с ограниченными возможностями здоровья в классах совместно с другими обучающимися, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, при обучении учащихся в зданиях расположенных в сельской местности, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением.

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн – наполняемость класса:

- в общеобразовательных учреждениях:

- сельская местность – 15 человек;

- обучающихся по адаптированным программам – до 12 человек;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Педагогическим работникам, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I – IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. (уровень общеобразовательного учреждения), в размере 1 000 руб. (муниципальный уровень);

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.5. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПи = ((Сан \times Ч \times Усн \times Кнед) \times (1 + Кстаж + А + Ксп)) + Мо + Н + Кк + Кстим,$$
 где

ЗПи – заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения;

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 7,5 – для сельских школ;

Кнед – среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. (уровень общеобразовательного учреждения), в размере 1 000 руб. (муниципальный уровень);

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.6. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 5

Показатели	Стаж педагогической работы			
	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,1	0,15	0,2	0,25

4.7. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 6

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,2
Высшая квалификационная категория	0,3

4.8. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Таблица 7

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык, родной язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществознание	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическая культура	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,060
ИЗО	0,050
Астрономия	0,050

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- проверка письменных работ;

- подготовка дидактических материалов;
 - заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

- проведение занятий на открытом воздухе.

4.9. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Таблица 8

Основания для повышения должностных окладов/ установления надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Общеобразовательные учреждения для обучающихся/ воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития, девиантным поведением	Увеличение должностного оклада, ставки аудиторной нагрузки	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем ОУ по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления ОУ в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	20 %
Общеобразовательные учреждения, реализующие основные образовательные программы в зданиях расположенных в сельской местности	Увеличение ставки аудиторной нагрузки	Учителя	25%
Общеобразовательные учреждения, реализующие	Увеличение ставки аудиторной нагрузки	Учителя	20 %

адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в классах совместно с другими обучающимися			
---	--	--	--

4.10. Заработная плата других педагогических работников (Педагога – психолог, Социального педагога, Учитель-логопеда (дефектолога), Педагога-библиотекаря) рассчитывается по формуле:

$$ЗПпр = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.11. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (воспитателей, включая старшего воспитателя), устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

4.12. Заработная плата педагогических работников ДОУ:

заработная плата **педагогического работника**, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗПп), определяется следующим образом:

$$ЗППп = \text{Ст.} \times (1 + А + Кстаж) + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

Ст. - размер ставки в размере **6905,00 рублей**, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк - выплаты компенсационного характера (в соответствии с разделом VI «Компенсационные выплаты»);

Кстим - выплаты стимулирующего характера (в соответствии с разделом VII «Стимулирующие выплаты»).

При условии ведения педагогической работы в группе, скомплектованной из детей (более 50%) с ограниченными возможностями здоровья, ставка повышается на 20%.

4.13. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в соответствии с таблицей 1 данного Положения

Показатели	Стаж педагогической работы			
	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,1	0,15	0,2	0,25

4.15. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,1
Высшая квалификационная категория	0,2

4.16. Должностные оклады устанавливаются руководителем школы, исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в следующих размерах:

**Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"**

Таблица 9

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в руб)
1-й квалификационный уровень	Старший воспитатель	7 195,00
2-й квалификационный уровень	Социальный педагог	7 195,00
3-й квалификационный уровень	Педагог-психолог; воспитатель	7 195,00
4-й квалификационный уровень	Учитель-логопед (дефектолог); Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор ОБЖ; воспитатель	7 195,00

Примечание: в минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией в размере 100 рублей.

4.12. Выплаты компенсационного характера основного персонала

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер, руб
1.	за руководство ШМО	До 500
	за руководство РМО	До 1 000
2.	за научно-исследовательскую и\или экспериментальную работу, инновационную деятельность	До 5 000
3.	за организацию деятельности психолого-педагогического консилиума (ППК)	До 2000
4.	за внедрение авторских программ в УВП	До 3000
5.	за выполнение обязанностей диспетчера по расписанию	До 1000
6.	за работу по организации методической работы в школе	До 2000
7.	за работу с педагогами по повышению профессионального мастерства	До 1000
8.	за выполнение обязанностей сопровождающего по подвозу обучающихся	До 5 000
9.	за выполнение обязанностей отсутствующего директора (заместителя директора)	До 5000
10.	за работу по программам внеурочной деятельности обучающихся, новых образовательных курсов (НОК), творческих объединений и т.п.	До 2000
11.	за организацию работы с одаренными детьми (подготовка и отбор к олимпиадам, конкурсам, состязаниям, соревнованиям и т.п.)	До 1000
12.	за организацию социально-профилактической работы	До 5 000
13.	за психологическое сопровождение обучающихся (в том числе с ОВЗ)	До 5000
14.	за логопедическое и дефектологическое сопровождение обучающихся	До 5 000
15.	за организацию общешкольных воспитательных и развивающих мероприятий (в том числе с детьми ГР и СОП)	До 5 000
16.	за руководство Школьной службой примирения	До 1 000
17.	за администрирование школьного сайта, официальной группы, сообщества, электронного журнала, АИС «Контингент», ЭПОС.	До 5 000
18.	за интенсивность образовательной деятельности по преподаванию предметов обязательных к итоговой аттестации	До 6 000
19.	за организацию работы «Школы дошколят» (на бюджетной основе)	До 5 000
20.	за организацию общественных связей, работу со школьными СМИ	До 1 000
21.	за организацию работы по военно-патриотическому воспитанию обучающихся	До 7 000

22.	за техническую поддержку оборудования, обслуживание локальной сети школы и внедрение информационных технологий	До 2 000
23.	за работу с молодыми специалистами (наставничество, Школа молодого педагога)	До 1 000
24.	за участие в деятельности постоянных рабочих групп и комиссий	До 1 000
25.	за организацию предпрофильной подготовки учащихся	До 5 000
26.	За организацию работы по охране труда	До 2 000
27.	- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория); - организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-9 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению	До 1 000
28.	за участие в организации родительского просвещения, взаимодействие с замещающими семьями	До 1000
29.	за организацию контроля горячего питания учащихся из малоимущих и малоимущих многодетных семей и учащихся с ОВЗ, общий контроль работы школьной столовой	До 1 000
30.	за организацию работы по ГО и ЧС	До 2 000
31.	за выполнение функций специалиста по БДД	До 1000
32.	за организацию работы по охране труда и пожарной безопасности	До 2 000
33.	за разъездной характер работы	До 1 000
34.	за выполнение функций не входящие в должностные обязанности	До 10 000
35.	за работу с медиатекой	До 2000
36.	за пополнение фонда школьной библиотеки методической, художественной литературой и изданиями на печатных и электронных носителях согласно нормам пополнения фондов библиотек	До 3000
37.	за контроль над организацией питания в ДОУ	До 2000
38.	за сохранность материального имущества ДОУ и формирование предметно-развивающей среды	До 2000
39.	за составление отчетной документации ДОУ	До 2000
40.	за социально-профилактическую работу и организацию взаимодействия с родителями в ДОУ	До 2000
41.	за социально-профилактическую работу, взаимодействие с родителями и формирование пакета документов детей	До 2000
42.	за обеспечение санитарных требований к состоянию помещений ДОУ	До 2000

V. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала.

5.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$ЗП_{увп} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$, где

$ЗП_{увп}$ - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 раздела II настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады устанавливаются руководителем школы, исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала"

Таблица 11

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в руб)
1-й квалификационный уровень	Секретарь учебной части	5 639,00
	Младший воспитатель	5 639,00

5.3. Выплаты компенсационного характера учебно – вспомогательному персоналу

Таблица 12

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер, руб
Секретарь учебной части		
1	за выполнение обязанностей ответственного за организацию и ведение воинского учета по учету военнообязанных	До 5 000
2	за работу с пенсионным фондом	До 3 000
3	за работу в АИС «Контингент», АИС «Контур», формирование статистической отчетности	До 5 000

4	за разработку внутришкольной нормативно–организационной базы по делопроизводству	До 3 000
5	за работу с архивом	До 5 000
6	за работу с электронным документооборотом	До 5 000
7	за исполнение Положения о порядке оформления документов по питанию детей из малоимущих и малоимущих многодетных семей	До 5 000
8	за работу с центром занятости населения (ЦЗН)	До 5 000
9	за организацию и учет прохождения первичных, периодических медицинских осмотров и диспансеризации взрослого населения (ДВН)	До 5 000
Младший воспитатель		
10	за содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, образцовое соблюдение программ производственного контроля	До 3000
11	за качественную уборку мест общего пользования (туалеты) и их дезинфекция	До 3000

VI. Оплата труда сотрудников, занимающих общепрофессиональные должности второго уровня.

6.1. Заработная плата сотрудников, занимающих общепрофессиональные должности второго уровня рассчитывается по формуле:

$Z_{\text{Под}} = \text{Оклад} + Н + K_k + K_{\text{стим}}$, где

$Z_{\text{Под}}$ - заработная плата сотрудников учреждения, **занимающих общепрофессиональные должности второго уровня**

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

K_k - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

6.2. Должностные оклады устанавливаются руководителем школы, исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Таблица 13

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
-------------------------	------------------------	---

1-й квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6 500,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством;	5 990,00
3-й квалификационный уровень	заведующий столовой;	5 990,00

6.3. Выплаты компенсационного характера сотрудникам замещающих общеотраслевые должности служащих второго уровня

Таблица 14

№	Перечень компенсационных выплат	Размер, руб
п		
/		
п		
Контрактный управляющий		
1	за заполнение различных административных отчетов, мониторингов	До 5 000
2	за разъездной характер работы	До 5 000
3	за предоставление методической и практической помощи сотрудникам учреждения	До 5 000
4	за работу по взаимодействию с центром бухгалтерского учета	До 5 000
Заведующий хозяйством		
5	за организацию текущих мелких ремонтных работ	До 2000
6	за качественную подготовку образовательного учреждения к учебному году	До 5 000
7	за заведование пришкольным участком	До 5 000
Заведующий столовой		
8	За высокое качество работы по содержанию помещения без замечания Роспотребнадзора, Госпожнадзора и других контролирующих органов	До 3000
9	за выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией (мелкий косметический ремонт, погрузо-разгрузочные работы, утепление окон, проведение генеральных уборок)	До 3000

VII. Оплата труда младшего обслуживающего персонала

7.1. Оплата труда младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$ЗП_{моп} = \text{Оклад} + K_k + K_{\text{стим}}$, где

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

7.2. Размеры окладов младшего обслуживающего персонала.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Таблица 15

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1-й квалификационный уровень	повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож; вахтер уборщик служебных помещений кухонный работник	2611,0

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Таблица 16

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля; электромонтер;	3 007,0

7.3. Выплаты и надбавки компенсационного характера **младшему обслуживающему персоналу**

Таблица 17

Кухонный работник, уборщик служебных помещений,		
1.	за содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, образцовое соблюдение программ производственного контроля и	До 3000

	увеличение срока использования белья (в ДОУ)	
2.	за применение моющих дезинфицирующих средств, уборка мест общего пользования (туалеты) и их дезинфекция	До 3000
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
1.	за выполнение функций не входящие в должностные обязанности (в осенне – зимний период уборка снега, листвы, обкашивание газонов)	До 3000
2.	За увеличение объема выполняемых работ (обслуживание зданий школы и детского сада)	До 3000
Сторож, вахтер		
	за выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией (влажная уборка полов, уборка снега по необходимости, обкашивание территории школы, привлечение к общественным работам)	До 6000
	за работу в ночное время	В соответствии с законодательством
	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	
Водитель		
1.	за выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией (перенос тяжестей, и привлечение к общественным работам)	До 5000
2.	За срочный ремонт школьного автобуса	До 5000
3.	За классность: 1 класс	До 2000
Электромонтер, дворник		
1.	за выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией (привлечение к общественным работам)	До 3500
2.	За увеличение объема работ в период сезонных работ (лето – покос травы, зима – уборка снега)	До 3000
Повар		
1.	За высокое качество работы по содержанию помещения без замечания Роспотребнадзора, Госпожнадзора и других контролирующих органов	До 3000
2.	за выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией (мелкий косметический ремонт, погрузо-разгрузочные работы, утепление окон, проведение генеральных уборок)	До 3000

Раздел VIII. Выплаты стимулирующего характера в МБОУ «Аспинская СОШ»

8.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников школы в повышении качества

образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

8.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются данным Положением.

8.3. Назначение стимулирующих выплат работникам ОУ не производится или производится в неполном объеме в случае наличия взыскания за отчетный период:

Таблица 18

Вид взыскания	Размер лишения стимулирующих выплат
выговор	лишение 100% (за отчетный период)
замечание	лишение 50% (за отчетный период)
наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	лишение до 25% (за отчетный период)

8.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Аспинская СОШ».

8.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются всем работникам школы, включая совместителей, с учетом отработанного времени на основании приказа директора.

8.7. Условия и размер выплат стимулирующего характера **заместителям директора по учебно-воспитательной, воспитательной.**

Таблица 19

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели/размер до 10 000 р
1	Результативность образовательной деятельности в ОУ	1.1. Стабильные показатели и\или положительная динамика по результатам ГИА и ВПР
		1.2. Наличие победителей и участников предметных олимпиад муниципального и краевого уровня
		1.3. Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью.
		1.4. Своевременность определения образовательного маршрута ребенка.
2	Инновационная деятельность	2.1. Владение современными образовательными и управленческими технологиями, методиками, программами.
		2.2. Наличие публикаций различного характера.
		2.3. Организация продуктивного участия педагогов в инновационной деятельности.
		2.4. Своевременное заполнение мониторинга модернизации общего образования в сети «Интернет»
3	Кадровое развитие	3.1. Повышение и сохранение доли категоризованных учителей школы

		3.2. Привлечение в школу молодых специалистов
4	Воспитательная деятельность	4.1. Качественная организация общешкольного самоуправления обучающихся
		4.2. Положительная динамика в снижении количества правонарушений
		4.3. Результативное участие обучающихся в творческих и спортивных состязаниях и конкурсах
		4.4. Своевременное выявление и качественное сопровождение обучающихся ГР и СОП.
		4.5. Развитие форм взаимодействия с родителями
		4.6. Положительная динамика охвата внеурочной деятельностью учетных категорий обучающихся.
5	Уровень исполнительской дисциплины	5.1. Отсутствие нарушений действующего законодательства (по результатам проверок надзорных органов)
		5.2. Своевременная и качественная сдача отчетности
		5.3. Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе
		5.4. Взаимодействие с родителями и Учредителем: отсутствие конфликтов, жалоб
		5.5. Качественное исполнение обязанностей отсутствующего директора
		5.6. Дополнительные работы, направленные на повышение авторитета и имиджа школы среди населения

8.8. Условия и размер выплат стимулирующего характера педагогических работников Приложение 1 к настоящему Положению.

Таблица 20

8.9. Условия и размер выплат стимулирующего характера контрактный управляющий

Таблица 21

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели/размер до 5 000 руб
1.	Организация закупок и конкурсных процедур	1.1. Качественное исполнение договоров в соответствующем периоде.
		1.2. Строгое соблюдение финансовой дисциплины.
		1.3. Своевременность и целевое освоение бюджетных средств, отсутствие остатков на конец отчетного периода.
		1.4. Качественное и своевременное исполнение договоров, бюджетных обязательств, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности.
2.	Уровень	2.1. Своевременное предоставление отчетной

исполнительской дисциплины	документации
	2.2. Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.
	2.3. Отсутствие замечаний и административных наказаний за работу по Федеральному закону № 44-ФЗ от 05.04.2013 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

8.10. Условия и размер выплат стимулирующего характера **младшего обслуживающего персонала.**

Таблица 22

заведующий хозяйством до 5000 рублей	
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения
2	Качественный контроль за работой техперсонала и отсутствие обоснованных жалоб на их работу
3	Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту
4	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
5	Материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного процесса
6	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация
7	Сохранность и контроль за имуществом учреждения
8	Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей
9	Своевременная и качественная сдача отчетности

секретаря учебной части до 5 000 рублей	
1	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан
2	Своевременность ведения дел по Пенсионному фонду РФ
3	Правильность заполнения трудовых книжек, карточек Т-2
4	Своевременность ведения дел по военнообязанным
5	Регулярность ведения личных дел
6	Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов
7	Своевременное и правильное ведение документации
8	Своевременное распределение документации, электронной почты сотрудникам школы

педагог-библиотекарь до 5000 рублей	
1	Сохранность библиотечного фонда
2	Оформление тематических выставок и работа с учащимися по теме выставки
3	Правильная организация книжного фонда учебников, художественной и методической литературы, эстетичность оформления библиотеки, регулярное обеспыливание фонда
4	Высокая читательская активность обучающихся, сохранение контингента

	читающих
5	Внеурочная деятельность (проведение мероприятий)
6	Проведение библиотечных уроков (в соответствии с программой)
7	Систематичность посещения проведения мероприятий МО библиотекарей
8	Правильное ведение библиотечной документации: дневника, читательских формуляров, книг суммарного учета, картотеки учебников и др.

заведующий столовой до 5 000 рублей

1	Обеспечение строгого соблюдения правил по охране труда и техники безопасности в соответствии с «Правилами техники безопасности и производственной санитарии», соблюдение правил противопожарной безопасности
2	Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции, обеспечение санитарных норм, установленных для школьных столовых
3	Своевременное и в соответствии с нормами заполнения меню-требований
4	Качественное приготовление блюд
5	Подготовка пищеблока к летнему отдыху, и новому учебному году

повар до 5 000 рублей

1	Обеспечение строгого соблюдения правил по охране труда и техники безопасности в соответствии с «Правилами техники безопасности и производственной санитарии», соблюдение правил противопожарной безопасности
2	Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции, обеспечение санитарных норм, установленных для школьных столовых
3	Качественное приготовление блюд
4	Подготовка пищеблока к летнему отдыху, и новому учебному году
5	Обеспечение высокой культуры обслуживания, качества приготовления блюд, разнообразия питания

кухонный работник до 5 000 рублей

1	Обеспечение строгого соблюдения правил по охране труда и техники безопасности в соответствии с «Правилами техники безопасности и производственной санитарии», соблюдение правил противопожарной безопасности
2	Содержание производственных помещений и кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями
3	Подготовка пищеблока к летнему отдыху, и новому учебному году

водитель до 5000 рублей

1	Обеспечение исправного технического состояния автомашины
2	Обеспечение безопасной перевозки пассажиров
3	Отсутствие ДТП, замечаний
4	Правильное оформление путевых документов

5	Соблюдение сроков сдачи отчетов
6	Содержание автотранспорта в чистом состоянии

воспитатель на подвозе до 5 000 рублей

1	Обеспечение безопасной перевозки детей, соблюдение правил поведения
2	Соблюдение режима работы ГПД
3	Организация питания детей
4	Своевременная финансовая отчетность

вахтер до 5 000 рублей

1	Соблюдение пропускного режима
2	Ведение документации
3	Своевременная подача звонков

сторож до 5 000 рублей

1	Качественное выполнение должностных обязанностей по охране материальных ценностей
2	Обеспечение пожарной безопасности в ночное время
3	Отсутствие происшествий и нарушений во время дежурства
4	Качественная охрана территории школы и школьного двора

уборщик служебных помещений до 5 000 рублей

1	Проведение генеральных уборок в каникулы: мытье плафонов, подкрашивание стен, мытье окон
2	Качественная и своевременная ежедневная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН
3	Дежурство
4	Эффективная работа подготовки помещений к новому учебному году: побелка, покраска, штукатурка со шпаклевкой, мытье, подготовка штор
5	Увеличение объема выполняемой работы (в дождливую и снежную погоду)
6	Бережное отношение к материальным ценностям, рабочему инструменту
7	Наличие положительных отзывов о работе

рабочий по комплексному обслуживанию здания до 5 000 рублей

1	Уборка территории от мусора
2	Уборка тротуаров, подходов к школе (обкашивание газонов, уборка снега)
3	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок
4	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования
5	Бережное отношение к материальным ценностям, рабочему инструменту

электромонтер до 5 000 рублей

1	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования
---	---

2	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок
3	Соблюдение правил противопожарной безопасности
4	Соблюдение правил электробезопасности
5	Соблюдение требований СанПиН

младший воспитатель до 5 000 рублей	
1	За оказание помощи воспитателю в организации праздников: участие, оформление и изготовление костюмов
2	За дежурство в праздничные дни
3	За проведение мелкого косметического ремонта, стирка штор, мытье светильников, уход за цветами, утепление окон
4	Благоустройство территории образовательного учреждения
5	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения

8.11. Для распределения стимулирующей части на общем собрании работников избирается комиссия, которая утверждается приказом руководителя.

Компетенции комиссии, регламент ее работы определяются Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель школы издает приказ, в котором указывается период действия выплат. Приказ по школе является основанием для начисления стимулирующих выплат.

8.12. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

8.13. Количество баллов и стоимость балла на отчетный период причитающихся стимулирующих выплат педагогам школы определяется из размера стимулирующей части ФОТ на дату распределения выплат.

Итоговая сумма пропорциональна объему выполнения учебного плана за отчетный период и высчитывается по формуле: **кол-во баллов x стоимость балла x % выполнения учебного плана\100.**

Примечание: Формула для расчета итоговой суммы у воспитателей ДОУ: кол-во баллов x стоимость балла x % посещаемости детей\100

В стоимость балла не входит уральский коэффициент.

8.14. Распределение стимулирующих выплат из фонда оплаты труда с июля по август не производится (кроме работников ДОУ).

Выплаты производятся ежемесячно по итогам отчетного периода:

1-ый – Январь, февраль, март - итоги 2-ой четверти (заседание комиссии в январе)

2-ой – Апрель, май, июнь итоги 3-ей четверти (заседание комиссии в апреле)

3-ий – Сентябрь, октябрь – итоги учебного года (заседание комиссии в июне-августе)

4-ый – Ноябрь, декабрь – итоги 1-ой четверти (заседание комиссии в ноябре)

8.15. Комиссия рассматривает вопрос о стимулировании педагога на основании письменного ходатайства от работника школы (руководителя, заместителя руководителя, руководителя проекта, руководителя методического объединения, руководителя профкома или личного ходатайства (приложение подтверждающих документов обязательно).

8.16. Комиссия рассматривает результаты мероприятий только текущего отчетного периода. Более ранние мероприятия рассматриваются только по ходатайству администрации.

8.17. Для педагогических работников в школе устанавливаются постоянные выплаты стимулирующего характера, закрепленные в протоколе комиссии и утвержденные приказом директора:

8.17.1. для молодых педагогов (стаж не более 5 лет при возрасте до 30 лет) – до 2000 рублей (кроме педагогов-совместителей);

8.17.2. для классных руководителей классов с наполняемостью выше нормы из расчета:

- в общеобразовательных классах – 40 рублей за каждого человека сверх нормы (25 человек);

- в классах для обучающихся с ОВЗ – 80 рублей за каждого человека сверх нормы (12 человек).

8.17.3. для работника, выполняющего функции руководителя профсоюзного комитета – до 1000 руб.

8.17.4. для воспитателей ДОУ, дополнительно проводящих коррекционно-развивающие занятия с обучающимися с ОВЗ (инклюзия) – 100 руб за каждого ребенка;

8.17.5. для учителей, дополнительно проводящих коррекционно-развивающие занятия с обучающимися с ОВЗ (инклюзия) не более 3 часов в неделю, – 300 рублей за каждого ученика.

8.17.6. для учителей школы за количественные и качественные показатели в системе электронных дневников и журналов ЭПОС при 100 % до 1000 рублей.

8.17.7. Классным руководителям 1-9 классов, коррекционного класса за работу в ИС «Траектория»:

- за своевременное заполнение и корректировку учащихся группы риска и социально-опасного положения – 200 рублей;

7.18. Стимулирующая часть педагогических работников определяется количеством баллов. Стоимость балла утверждается приказом директора и может ежемесячно изменяться.

Приложение 1 Таблица 21

Показатель (П)	Схема расчета	Оцениваемый	Период оплаты	Ответственный за ходатайство	Формула расчета доли. Комментарии к заполнению значений критериев.
1. Успешность учебной работы					
1.1 Качество освоения учебных программ	<p>Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся</p> <p>Если учитель ведет уроки по нескольким предметам, то берется среднее значение баллов, округленное до целых по правилам математического округления</p>	Учителя предметники	В течение четверти	Справка от зам. директора по УВР	<p>Предметы I категории сложности (русский язык, математика, начальные классы, иностранный язык, физика, химия, биология)</p> <p>70-100% - 6 баллов</p> <p>50-69% - 5 баллов</p> <p>Предметы II категории сложности (литература, история, обществознание, география, информатика, технология)</p> <p>70-100% - 4 балла</p> <p>50-69% - 3 балла</p> <p>Предметы III категории сложности (физкультура, МХК (искусство), ОБЖ, музыка, ИЗО)</p> <p>70-100% - 3 балла</p> <p>50-69% - 2 балла</p> <p>100% - 3 балла</p>
1.2 Успеваемость по	Количество учащихся,	Учителя предметники	В течение четверти	Справка от зам.	

предмету	получивших удовлетворительную оценку по итогам периода / численность обучающихся	Учителя предметники	директора по УВР
1.3. Качество сдачи экзаменов в форме ОГЭ при 100 % успеваемости (при первой сдаче)	Количество учащихся, получивших 4 и 5 оценку по итогам ОГЭ / численность обучающихся	Учителя предметники	Справка от зам. директора по УВР
1.4. Качество сдачи экзаменов в форме ЕГЭ при 100 % успеваемости (при первой сдаче)	Количество учащихся, получивших 4 и 5 оценку по итогам ЕГЭ / численность обучающихся	Учителя предметники	Справка от зам. директора по УВР
1.5. Уровень подготовленности обучающихся к ГИА	Количество учащихся, получивших более 90 баллов по предмету по итогам ОГЭ и ЕГЭ / численность обучающихся	Учителя предметники	Справка от зам. директора по УВР
1.6. Уровень достижений обуч-ся во внеучебной деятельности	Количество обучающихся, получивших награды на предметных олимпиадах разных уровней при очном участии	Классные руководители Учителя предметники	Справка от зам. директора по УВР
1.7. Качество сдачи экзаменов по выбору в форме контрольных работ 100 % успеваемости	Количество учащихся, получивших 4 и 5 оценку по итогам контрольной работы / численность обучающихся	Учителя предметники	Справка от зам. директора по УВР
			1 б. за каждого получившего на экзамене 4 и 5 (при 100% успеваемости)
			1 б. за каждого получившего на экзамене 4 и 5 (при 100% успеваемости)
			2 балла за каждого обучающегося (при 100% успеваемости)
			Краевой уровень 66/56/46 Районный уровень 1 м – 5 бал. 2 м – 4 бал. 3 место – 3 бал. Школьный уровень 1 м – 4 б., 2 м – 3 б., 3 м – 2 б. Баллы ставятся за каждого победителя или призера и суммируются
			0,5 балла за каждого получившего на экзамене 4 и 5 (при 100% успеваемости)

(при первой сдаче)							
1.8. Качество сдачи контрольных работ в форме ВПР при 100 % успеваемости (при первой сдаче)	Количество учащихся, получивших 4 и 5 оценку по итогам ВПР / численность обучающихся	Учителя предметники	В течение четверти	Справка от зам. директора по УВР	1 балл за каждого получившего на экзамене 4и 5 (при 100% успеваемости)		
1.9. Итоговое собеседование 9 класс / итоговое сочинение 11 класс	Количество учащихся, получивших зачет	Учителя предметники	В течение четверти	Справка от зам. директора по УВР	0,5 балла за каждого получившего зачет		
2 Успешность внеурочной работы							
2.1 Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности	Количество обучающихся, получивших награды на конкурсах научно – исследовательских работ	Учителя предметники	В течение четверти	Справка от зам. директора по УВР	Краевой уровень: Призовое место – 96.,86.,76. Районный уровень: Призовое место – 66.,56.,46. Школьный уровень: Призовое место – 46.,36.,26.		
2.2. Организация и проведение мероприятий по предмету	Предметные недели, спортивные соревнования	Учителя предметники	В течение четверти	Справка от зам. директора по ВР	школьный – 5 балла районный – 7 баллов		
2.3 Результативность участия обучающихся в мероприятиях творческой, физкультурно-спортивной и интеллектуальной	Количество обучающихся, получивших награды на конкурсах разных уровней при очном (заочном) участии	Учителя предметники	В течение четверти	Справка от зам. директора по ВР	Краевой уровень: Призовое место – 96.,86.,76. Районный уровень: Призовое место – 66.,56.,46. Школьный уровень: Призовое место –		

направленности (педагоги, тренеры, классные руководители)	Количество обучающихся, получивших награды на спортивных соревнованиях за честь образователя (личное признание) (личное первенство) Командное первенство	Учителя предметники	В течение четверти	Справка от зам. директора по ВР	3б., 2б., 1б. Крайовый уровень: Призовое место – 9б., 8б., 7б. Районный уровень: Призовое место – 5б., 4б., 3б. Школьный уровень: Призовое место – 3б., 2б., 1б. Крайовой уровень: Призовое место - 9б. 8б. 7б Районный уровень: Призовое место – 5б., 4б., 3б. Школьный уровень: Призовое место – 3б., 2б., 1б. Первое место – 1 б.
	Количество обучающихся, получивших награды на конкурсах, олимпиадах любых уровней при заочном участии	Учителя предметники	В течение четверти	Справка от зам. директора по ВР	
3 Результативность научно-методической деятельности учителя					
3.1 Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней: школьных, районных, региональных.	Педагогические работники	В течение четверти	Ходатайство учителя	Заочное участие в конкурсах оценивается как школьный уровень Региональный уровень: Победитель- 10 б, 8 б, 6 б. Районный уровень: Победитель- 8 б, 6 б, 4 б.

3.2 Степень готовности учителя к общению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта					Школьный уровень: Победитель - 6 б, 4 б., 2 б. Школьный уровень – 5/3 балла Районный уровень – 7/5 баллов Региональный уровень – 10/8 баллов
3.2.1 Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии (выступлении), организации события (конференции, педсоветы, методсоветы, семинары)	Педагогические работники	В течение четверти	Ходатайство учителя		
3.2.2 Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии (мастер класс, открытый урок)	Педагогические работники	В течение четверти	Ходатайство учителя		Школьный уровень – 5 баллов Районный уровень – 7 баллов Региональный уровень – 9 баллов
3.2.3 Публикации статьи в СМИ, в Internet и пр. (документальное подтверждение)	Педагогические работники	В течение четверти	Ходатайство учителя		Методические журналы – 4 балла На других сайтах – 2 балл
3.3 Экспертная деятельность	Педагогические работники	В течение четверти	Ходатайство учителя		Районный - 2 балла Школьный - 1 балл
3.3.1 Работа в качестве члена жюри конкурсов, соревнований.	Педагогические работники	В течение четверти	Ходатайство учителя		Районный - 3 балла Школьный - 2 балла
3.3.2 Работа в качестве члена жюри Всероссийской олимпиады школьников, члены экспертных комиссий по проверке работ ТОГЭ, ТЕГЭ, ВПР.	Педагогические работники	В течение четверти	Ходатайство учителя		Районный - 3 балла Школьный - 2 балла
3.4. Участие и организация в мероприятиях,	Педагогические работники	В течение четверти	Справка от зам. директора по УВР, справка от зам.		До 10 баллов (в зависимости от уровня)

направленных на формирование положительного имиджа образовательного учреждения и педагога				директора по ВР	
3.5. Проектная деятельность	Педагогические работники	В течение четверти	Справка от зам. директора по УВР, справка от зам. директора по ВР	При условии конкурса: Участие – 1 б. Призовое место – 2-4 б. (в зависимости от уровня) При условии реализации: Разработчик Школьный уровень – 2 б. Районный уровень – 3 б. Краевой уровень – 4 б. Руководитель: Школьный уровень – 4 б. Районный уровень – 6 б. Краевой уровень – 8 б. Участник: Школьный уровень – 2 б. Районный уровень – 3 б. Краевой уровень – 4 б.	

4. Результативность коммуникативной деятельности учителя

4.1 Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	4.1.1 Подготовка и проведение общешкольных мероприятий для родителей : родительские	В течение четверти	Ходатайство учителя	региональный уровень - 6 баллов; районный уровень - 4 балла; школьный уровень - 2 балла.
--	--	--------------------	---------------------	--

	собрания, семинары и др. (документально подтвержденные данные)				
--	---	--	--	--	--

IX. Премияльные выплаты

9.1. Установление и осуществление премирования работников школы производится на основании ходатайств профсоюзного комитета, заместителей директора, коллегиальных органов, которые позволяют оценить эффективность деятельности работника школы, личный вклад работника в развитие школы. Выплаты производятся из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

9.2. Премияльные выплаты работникам, работающим по совместительству, могут выплачиваться пропорционально отработанному времени и личному вкладу в результаты деятельности школы.

9.3. Виды и размеры премий

- к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70 лет) – **до 5 000 руб;**
- по итогам работы за месяц, за четверть, за год;
- за выполнение особо важных заданий и поручений руководителя, максимальный размер премии не ограничивается.

9.4. Разовые премии педагогам и другим работникам школы в связи с государственными праздниками (Международным женским днем, Днем защитника Отечества, Новым годом) и профессиональным праздниками («День учителя», «День работников дошкольного образования», «День работников автомобильного транспорта», «День секретаря», и т.д.)- **до 5 000 руб;**

9.5. За иные достижения (по ходатайству заместителям директора, председателя профсоюзной организации, председателя СТК, специалистов управления образования, комиссии по распределению стимулирующей части) – **до 5 000 руб.**

- Выплаты педагогическим работникам за подготовку по сдаваемому предмету в форме ЕГЭ с результатом от 95 до 100 баллов.

- Премия за организацию и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа школы.

- Премия за участие в конкурсах профессионального мастерства, за обобщение и распространение своего педагогического опыта.

- Премия за качественное выполнение, поручений администрации школы по приоритетным направлениям деятельности.

- Премия за сдачу качественной, годовой отчетности.

- Премия за результативность и качество труда.

- Премия за проведение наиболее значимых мероприятий на школьном, районном, региональном и федеральном уровнях.

X. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения руководителю и работникам учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере **4000 рублей** в следующих случаях:

- тяжелого материального положения (длительной болезни);

- смерти супруга (супруги), родителей, детей;

- иных уважительных причин (рождения детей, свадеб).

10.2. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения руководителю и работникам учреждения может осуществляться единовременная выплата в размере не более одного должностного оклада в следующих случаях:

- к очередному отпуску;
- по концу календарного года.

10.3 Решение об оказании единовременной выплаты руководителю и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 9.1 настоящего Положения.

10.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 9.1 настоящего Положения.

XI. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей в сети "Интернет"

11.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей размещается в сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте учредителя, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным

11.4. Информация, предусмотренная настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности воспитателей структурного подразделения детского сада «Пчелка»

с. Аспа для установления выплат стимулирующего характера 2021 -2021 учебный год

1. Эффективность

№ п/п	Параметр	Критерии	Максимальный балл	Расчет
1.1.	Высокая исполнительская дисциплина, выполнение ФГОС ДО и образовательной программы	Наличие – 2 балла Исполнительная дисциплина – 1б	2 1	
1.2.	Владение ИКТ - компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста (может суммироваться)	Наличие информации на сайтах – 1б Наличие планов НОД в электронном варианте – до 2б;	1 2	
1.3.	Участие в РМО, конференциях, семинарах, творческих объединениях педсоветов, общих родительских собраниях (может суммироваться)	Институциональный уровень-1; районный уровень-3 балла; региональный уровень-4 балла; всероссийский уровень-5	до 6	
1.4.	Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития (может суммироваться)	Открытые занятия и мастер классы На региональном уровне – 4б На муниципальном -3 б. На уровне ДОУ – 2 б. Самообразование (наличие плана) – 1 б; Наличие и ведение портфолио –1 б	До 6 б	
1.5.	Участие в дистанционных конкурсах (в зависимости от сложности выполненной работы)	Методическая разработка или педагогический проект – 4б Фотоконкурс – 2б Куратор в конкурсе – 1б Тестирование – 1б.	До 6 б.	
		Итого по разделу:	24	0

2. Качество и доступность образовательных услуг

№ п/п	Параметр	Критерии	Максимальный балл	Расчет
2.1.	Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой	Календарные планы – 1 балл; Соответствие ПРС текущим планам – 1б. Перспективное планирование - 1б.	3	
2.2.	Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего возраста и дошкольного возраста(май, октябрь)	Наличие пакета документов, доказывающих проведение оценки качества – до 3 б.	3	
2.3.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, социальных и других проектах.	региональный – 5 б.; муниципальный – 4б. уровень ДОУ – 2б. Наличие призовых мест до 8 б	8	
2.4.	Реализация дополнительных проектов: *экскурсионные программы *групповые и индивидуальные проекты и программы обучающихся; Дополнительное образование (кружки по интересам) Результаты участия воспитанников в конкурсах и	1б. 2б. 2б. На краевом уровне – 3 б.	6	

	проектов	На муниципальном уровне- 2б На уровне ДООУ – 1б.		
2.5.	Удовлетворенность населения доступностью и качеством образования по итогам опросов общественного мнения от числа опрошенных (2р.в год: май;октябрь)	63%-68% - 1 балл Более 69% - до 3 баллов	3	
2.6.	Формирование психологической готовности к школьному обучению (в течение года)	Тест (+) результатом – до 2 баллов	2	
		Итого по разделу:	25	0

3. Создание оптимальных условий для эффективности осуществления образовательного процесса

№ п/п	Параметр	Критерии	Максимальный балл	Расчет
3.1.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие случаев травматизма-2 Противопожарная безопасности и антитеррористическая безопасность– 1 б; охране труда – 1 б; соблюдение Сан ПиН – 1 б.; (результаты проверок администрации ДООУ, надзорных органов).	до5	
3.2.	Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребёнка раннего или дошкольного возраста	Наличие и ведение плана коррекционной работы – до 2 баллов	2	
3.3.	Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями	Ведение карты (дневника) индивидуального развития – до 2баллов	2	
3.4.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Своевременность оплаты родителями за содержание ребенка в ДООУ-1б Доля мероприятий, проведенная родителями – 1 б Привлечением родителей к пополнению ПРС – 1б Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. корпоративная этика ---,2б	4	
3.5.	Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилами), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства	Результаты проверок педагогического контроля - до 2 баллов	2	
3.6.	Создание предметно –пространственной развивающей среды	Наличие и доступность ПРС- в соответствии ФГОС---2 Результаты проверок педагогического контроля	до2	
		Итого по разделу:	17	0

4. Социальные критерии

№ п/п	Параметр	Критерии	Максимальный балл	Расчет
4.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (отчеты, наличие планов работы с родителями, ведение журналов и др.)	Семейные клубы (родительские собрания, тренинги, круглый стол) – 2б. функционирование консультационного пункта с родителями с неорганизованных детей – 2б; праздники – до 3 баллов развлекательные программы 2б участие в праздниках – 1 б. информационные стенды и папки передвижки для родителей – 1б. выпуск газет – 1б. выставки работ родителей и детей – 2б.	До 14 б.	
4.2.	Охват дошкольным образованием детей из социально неблагополучных семей (СОП) Дети, состоящие на внутреннем учете	За одну семью соп – 1 б 0.5 баллов за каждого ребенка	До 4 б.	
4.3.	Охват дошкольным образованием детей-инвалидов, и детей ВОЗ(при наличии программ)	Охват 1 ребенка – 1 балл; (не более 3 баллов)	3	
Итого по разделу:			21	0

5. Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников

№ п/п	Параметр	Критерии	Максимальный балл	Расчет
5.1.	Повышение показателей посещаемости	70-75% - 1б 75% -80 % детей – 2б 80% - 3 б 80-90% - 4б 90-100% - 5б	5	Ст.гр – 24 чел. Средняя – 23 2 мл. – 24чел. 1 мл.18
5.2.	Организация физкультурно-оздоровительной работы Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе. Снижения уровня заболеваемости	1б. 0% - 3 б. До 10 % - 2б. До 15 % - 1 б.	3	
Итого по разделу:			8	0

6. Дополнительные надбавки за особые условия труда

№ п/п	Параметр	Критерии	Максимальный балл	Расчет
6.1.	Организация и участие в открытых мероприятиях, повышающих авторитет казенного учреждения, мероприятиях по взаимодействию с другими организациями (может суммироваться)	Участие – до 1 баллов; организация – до 5 баллов Итого по разделу:	5 5баллов	
Итого по всем разделам			100 б.	

Примечание: за высокие результаты и качество воспитательной работы