

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа имени А.Ф. Бабочкиной с. Студенцы муниципального района Хворостянский Самарской области

СОГЛАСОВАНО.
Протокол заседания
Управляющего Совета
№9 от 22.04.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы:
_____ Л.А. Яханова
Приказ №15/2 – од от 23.04.2025

ОБСУЖДЕНО и ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива школы,
протокол № 5 от 22.04.2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области основной
общеобразовательной школы имени А.Ф. Бабочкиной
с. Студенцы муниципального района Хворостянский Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы имени А.Ф. Бабочкиной с. Студенцы муниципального района Хворостянский Самарской области в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 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» (с дополнениями и изменениями); приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерству образования и науки Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями); постановлением Правительства Самарской области 4 июня 2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (с изменениями и дополнениями).

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

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

выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

1.3.2. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

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

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за выполнение работ различной квалификации;

пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

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

1.3.3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе директору учреждения в размере не более 3 процентов от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением директора учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением.

1.3.4. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

1.3.5. Условием для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

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

1.3.7. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем.

1.4. 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 законом.

1.5. 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 законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.8. 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.

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

1.10. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

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

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

$$ЗП_{\Pi} = БЧ_{\Pi} + СП_{\Pi} + СТ_{\Pi}$$

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

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

$$БЧ_{\Pi} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{np} \times H \times Y_{\Pi} \times 4,2 \times K_{gr} + C_{ki} \times H \times Y_{\Pi} \times 4,2$$

где C_{ni} - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -й образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

K_{mk} - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на

территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 - до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 - от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 - от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 - от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 - свыше 15 человек в классах-комплектах;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{пр}$ - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее — коэффициент). Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

N - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

$U_{п}$ - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

СП_П - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{П} = ((БЧ_{П} \times K_{ЗН}) - БЧ_{П}) + ((БЧ_{П} \times K_{НМ}) - БЧ_{П}) + Д$$

где $K_{ЗН}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения;

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

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

СТ_П - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{П} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В$$

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_{\text{П}} \times \text{К}_{\text{КВ}}) - \text{БЧ}_{\text{П}}$$

где $\text{К}_{\text{КВ}}$ - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается настоящим Положением;

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

2.2. Согласно статьи 133 ТК РФ месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ)

В случае если педагогический работник, осуществляющий образовательный процесс отработал месяц полностью и выполнил норму часов согласно тарификации, то за норму часов учебной нагрузки из расчета 18 часов в неделю, согласно приказа Минобрнауки от 22.12. 2014 № 1601, выплачивается заработная плата не менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Для сравнения заработной платы учителя (ставки) с МРОТ не учитываются доплаты за классное руководство, так как указанные выплаты являются доплатой компенсационного характера за выполнение дополнительной работы, которая не входит в круг должностных обязанностей учителя, а также другие выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы.

Доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ) педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс рассчитывается по формуле:

$$\text{Д}_{\text{мрот}} = \text{МРОТ} - ((\text{БЗ} / \text{Ч}_{\text{учн}}) * 18 \text{ ч}) + \text{Св} + \text{Мл} + \text{Мсп} \text{ (если } < \text{МРОТ)}, \text{ где}$$

$\text{Д}_{\text{мрот}}$ – доплата до минимального размера оплаты труда МРОТ;

БЗ - базовая зарплата учителя за все часы учебной нагрузки по тарификации;

Ч_{учн} – фактическая учебная нагрузка по тарификации;

Св – весь объем стимулирующих выплат;

Мл – выплаты педагогам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

Мсп – выплаты молодым специалистам;

Выплата за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов за неделю, выплачивается после доведения заработной платы до МРОТ.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СП_{зг} + СТ_{зг}$$

где $ЗП_{зг}$ - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера учреждения;

$БЧ_{зг}$ - базовая часть фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times K_p + П$$

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

K_p - коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора учреждения в размере не более 1,5 (далее — коэффициент). Коэффициент, в соответствии с группой по оплате труда директора учреждения устанавливается в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1.

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

$СП_{зг}$ - специальная часть фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

где K_{3H} - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения;

P - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$CT_{3Г}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$CT_{3Г} = C_p$$

где C_p - величина стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения.

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

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

4. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и рабочих

4.1. Оплата труда специалистов, служащих и рабочих осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

4.2. Должностные оклады (оклады) работников учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера,

начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

4.3. Должностные оклады (оклады) специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей специалистов и служащих и профессий рабочих.

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

5. Выплаты компенсационного характера

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

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

5.3. 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;
доплаты за выполнение работ различной квалификации.

5.4. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее

4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

5.5. 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 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.7. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты 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.

5.8. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы,

фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

День отдыха, указанный в части третьей настоящего пункта, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящего пункта, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

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

5.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, 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.

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

5.13. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть

обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5.14. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу):

- а) за работу с родителями;
- б) за проверку тетрадей и письменных работ;
- в) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.);
- г) за руководство школьным методическим объединением;
- д) использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий.

6. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам работы за период (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- единовременная премия;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- ежемесячная выплата молодому педагогическому работнику;
- ежемесячное вознаграждение за классное руководство;
- выплата, определяемая повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- надбавка за руководство молодыми специалистами (наставничество);
- ежемесячная денежная выплата педагогам-психологам.

6.1. Порядок и условия выплаты премии за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам работы за период (месяц, квартал, год)

6.1.1. Премирование работников учреждения по итогам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

6.1.2. Премирование работников производится по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

6.1.3. В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 28 августа и до 20 декабря.

Директор в трехдневный срок представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер премии устанавливается по решению управляющего совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 31 августа и по итогам первого полугодия текущего года и не позднее 1 января года следующего за отчетным.

Установленная приказом директора премия выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Премия работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Премия} = \frac{\text{Общий фонд премирования в данном периоде всех работников}}{\text{Общее количество баллов всех работников в периоде}}$$

x Сумма баллов работника за период

6.1.4. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев премирования;

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.5. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная премия начисляется пропорционально отработанному времени.

6.2. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

6.2.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»:

при стаже работы от 3 лет до 10 лет - в размере 0,5%

при стаже работы свыше 10 лет - в размере 1 %

6.2.2. Согласно постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника» ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 лет до 10 лет - 2 процента должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4 процента должностного оклада.

6.2.3. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке

содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

6.2.4. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем разделе, суммируется.

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

6.2.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

6.3. Порядок и условия выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии: за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя);

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

6.3.2. 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).

6.3.3. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.4. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы.

6.4.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

6.4.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

сложность и важность выполняемой работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.4.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.4.4. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.5. Порядок и условия установления ежемесячной надбавки за квалификационную категорию

6.5.1. Педагогическим работникам осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, выплачивается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, с применением повышающего коэффициента, в следующих размерах:

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

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

6.6. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за ученую степень, почетное звание

6.6.1. Педагогическим работникам осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, заместителям директора, главному бухгалтеру, выплачивается ежемесячная надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные

ведомственные награды в сфере образования и науки, с повышающим коэффициентом который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

6.6.2. Другим работникам учреждения надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

	Надбавка в процентах к должностному окладу (окладу)
За ученую степень доктора наук	20
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования	10

6.6.2. При наличии у работника ученой степени надбавка выплачивается по основному месту работы

6.6.3. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

6.6.4. При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

6.6.5. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

6.6.6. Надбавка за ученую степень, почетное звание начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.7. Порядок и условия выплаты надбавки за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»

6.7.1. Педагогическим работникам осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, выплачивается ежемесячная надбавка за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», которая устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью.

6.8. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.8.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору на должность, которая указана в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

6.8.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.8.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической должности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической должности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической должности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической должности.

6.8.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.8.1. абзацах первом и втором пункта 6.8.2. настоящего Положения, не засчитывается:

время прохождения педагогическим работником военной службы, в том числе по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время

либо время действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее - военная служба) или альтернативной гражданской службы;

время нетрудоспособности педагогического работника по беременности и родам, длительная более трех месяцев нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает в ту же организацию на ту же педагогическую должность, на которой он работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

6.9. Порядок выплаты ежемесячного вознаграждения за классное руководство

6.9.1. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение из бюджета Самарской области:

В классах с наполняемостью не менее установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 25 человек и более в общеобразовательных учреждениях вознаграждение устанавливается в размере 2015 рублей.

В классах с наполняемостью менее установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

6.9.2. Ежемесячное вознаграждение за классное руководство из бюджета Российской Федерации устанавливается в размере 10000 рублей, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах.

6.9.3. Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества учеников в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

6.9.4. Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000 рублей выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31.08.2020 г. из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается (часть вторая пункта 6.9.1. настоящего положения).

6.9.5. Указанные вознаграждения учитываются при расчете среднего заработка.

6.10. Установление надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество)

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) (Статья 351.8. Трудового кодекса Российской Федерации).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами

субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам учреждения могут устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

6.11. Установление ежемесячной денежной выплаты педагогам-психологам

6.11.1. Установить ежемесячную денежную выплату в размере 5000 рублей за ставку заработной платы педагогам-психологам (постановление Правительства Самарской области от 16.02.2024 г. № 94).

6.11.2. Денежные выплаты производятся педагогам-психологам, осуществляющим свою деятельность по основному месту работы, в том числе работникам, выполняющим другую регулярно оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от работы время по месту их основной работы.

6.11.3. Денежные выплаты осуществляются за ставку заработной платы пропорционально количеству занимаемых педагогами-психологами ставок и учитываются при определении среднего заработка.

6.11.4. Выплата производятся педагогам-психологам в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждения, заработная плата которых 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. Порядок и условия выплаты материальной помощи

8.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств; происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения) - в размере должностного оклада.

8.2. 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.

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 8.1., где установлен конкретный размер выплаты).

8.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Показатели премирования	Критерии премирования	Выплаты в баллах
Учитель	1.Результативность деятельности учителя по обеспечению качества предоставляемых услуг	
	1.1.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итога сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (предметам): - положительная динамика; - сохранение.	1 2
	1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (предметам).	3
	1.3.Доля обучающихся, успевающих на 4 и 5 баллов по преподаваемому учителем предмету (предметам) на уровне начального общего образования; основного общего образования; среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (предметам) и соответствующему уровню в учреждении: - от __ до __ процентов; - от __ до __ процентов; - __ и выше процентов.	1 2 3
	1.4.Соответствие не менее 75 процентов итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в том числе всероссийской проверочной работы (за исключением основного государственного экзамена) по преподаваемому учителем предмету (предметам).	4
	1.5.Доля обучающихся, освоивших в полном объеме федеральный государственный стандарт основного общего образования и допущенных к государственной итоговой аттестации на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (предметам) составляет 100 процентов.	5
	1.6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (предметам) на основном государственном экзамене получили 4 и 5 баллов по рекомендованной федеральным институтом педагогических изменений пятибальной шкале (без учета сентябрьских сроков государственной итоговой аттестации) на уровне или выше среднего значения по округу: - на уровне; - выше.	2 3 4

	1.7. Соответствие не менее 75 процентов итоговых (годовых) отметок обучающихся 9-х классов результатам основного государственного экзамена по преподаваемому учителем предмету (предметам)	2
	1.8. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1
	1.9. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	0,5
	1.10. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в 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 к обучению, составляет 100%	0,5
	1.11. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	0,5
	1.12. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	0,5
	1.13. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя -1 балл Участие в мероприятиях: муниципального уровня- 0,5 балл; окружного уровня – 1 балл; регионально-го уровня – 1,5 балла, всероссийского и международного уровней – 2 балла Наличие победителей и призеров: муниципального уровня- 1 балл; окружного уровня – 1,5 балл; регионально-го уровня – 2 балла; всероссийского и международного уровней – 3 балла.	0,5-3
	1.14.	

	<p>Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководи-теля, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)</p> <p>Участие на муниципальном уровне 0,5 балла; на уровне «образовательно-го округа» 1 балл; областном 1,5 балла; всероссийском и международном уровне 2 балла.</p> <p>Победители или призеры на муниципальном уровне 1,5 балла; на уровне «образовательного округа» 2 балла; областном 3 баллов; всероссийского и международного уровня 4 баллов.</p>	0,5 - 4
	<p>1.15. Поддержка всероссийского движения юных инспекторов движения (далее - ЮИД).</p> <p>Наличие зарегистрированного отряда ЮИД(ПДД) на официальном сайте https://юидроссии.рф - 1 балл;</p> <p>члены отряда ЮИД являются победителями в конкурсных мероприятиях по БДД на региональном или всероссийском уровнях</p> <p>Участие в мероприятиях:</p> <p>муниципального уровня- 0,5 балл; окружного уровня – 1 балл; регионально-го уровня – 1,5 балла, всероссийского и международного уровней – 2 балла</p> <p>Наличие победителей и призеров:</p> <p>муниципального уровня- 1 балл; окружного уровня – 1,5 балл; регионально-го уровня – 2 балла; всероссийского и международного уровней – 3 балла.</p>	0,5 – 3
	<p>1.16. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объ-единениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p>	0,5
	<p>1.17 Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p> <p>Отсутствуют– 1 балл, Имеются – 0 балл</p>	1
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
	<p>2.1.</p> <p>Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школь-ников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) научно-практических конференций, Кирилло-Мефодиевских, Го-ловкинских чтениях, Взлет, и др</p> <p>участие на муниципальном уровне 1 балл , участие на уровне «образова-тельного округа» 2 балла , участие на уровне области 3 балла, на всероссий-ском и международных уровнях 4 баллов.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>

	Наличие победителей и призеров в научно-исследовательских конференциях, Кирилло-Мефодиевских, Головкинских и др. : на муниципальном уровне 2 балла, на уровне «образовательного округа» 3 балла , на уровне области 4 балла, на всероссийском и международных уровнях 5 баллов	
	<p>2.2.</p> <p>Наличие и число обучающихся, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами конкурсов, фестивалей и спортивных мероприятий , входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно- практических конференций) (в зависимости от уровня)</p> <p>Участие в мероприятиях:</p> <p>муниципального уровня- 0,5 балл; окружного уровня – 1 балл; регионально-го уровня – 1,5 балла, всероссийского и международного уровней – 2 балла</p> <p>Наличие победителей и призеров:</p> <p>муниципального уровня- 1 балл; окружного уровня – 1,5 балл; регионально-го уровня – 2 балла; всероссийского и международного уровней – 3 балла.</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
	2.3. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя не менее 80%	1
	<p>2.4.</p> <p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p> <p>Победители на уровне школы 0,5 балл, участник округ-1 балл, наличие победителей на уровне «образовательного округа» 3 балла, призеров – 2 балла, наличие победителей на уровне области 5 баллов, призеров – 4 балла.</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
	2.5. Вовлечение обучающихся к участию в дистанционных (интернет) конкурсах и олимпиадах, курируемых Министерством Просвещения РФ, МОиН СО - участие 0,5 балла (в 3х и более - 1 балл) Наличие победителей и призеров -1 балл, 3 -5 человек 1,5 балла, более 5-ти 2 балла	1-2
	2.6. 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», профильные смены и в другие аналогичные проекты	1

		2
2.7. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику		1 2 3
2.8. Доля обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайнуроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя привлечение родителей к проведению профпроб – 1балла (баллы могут суммироваться)		1
2.9. Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее» - 0,5 балл; наличие получивших рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории – 1 балла, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО		0,5 -1
3. Результат использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе		
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, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику		1 2 3
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. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)		1
3.4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого		1

	не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью.	
	3.5. Использование учителем в образовательном процессе оборудования Точка роста.	1
4. Результат организационно-методической деятельности учителя		
	4.1. классного руководителя, в распространении педагогического опыта в про-фессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учрежде-нием (в зависимости от уровня) Выступления на конференциях, семинарах, МО, проведение мастер-классов, открытых уроков, и др. на уровне учреждения 1 балла, на уровне муниципалитета 1.5 балл, на уровне «образовательного округа» 2 балла, на областном 3 балла.	1 2 3
	4.2 Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) Заочная форма участия (без личного выступления): Участие на уровне муниципалитета 2 балл, на уровне «образовательного округа» 3балла, на уровне региона 4 балла. Наличие призовых мест на уровне муниципалитета- 3 балл, на уровне «образовательного округа» 4 балла, на областном 5 баллов Очная форма участия: Участие на уровне муниципалитета 3 балл, на уровне «образовательного округа» 4 балла, на областном 5 балла. Наличие призовых мест на уровне муниципалитета-4 балла, на уровне «образовательного округа» 5 балла, на областном 6 баллов.	1 2 3 4 5 6
	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 офи-циальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период. Наличие публикаций в соц. сетях, отражающих деятельность коллектива учащихся и школы в целом. – не менее 10– 1 балл Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в печат-ных средствах массовой информации. На уровне муниципалитета 1 балл, на уровне «образовательного округа» 2 балла, на областном 3 балла, всероссийском и международном 4 балла. (независимо от количества)	1 2 3 4
	4.4.	

	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(- ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов.(курсы не по ИОЧ)	0,5
	4.5. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по моде-ли педагог-педагог	1
	4.6. Организация внеурочной работы по предмету (предметные недели, творческие вечера, др. мероприятия), способствующих развитию творческих способностей и повышению уровня культуры учащихся. Организация поездок (экскурсий), походов. Поход-0,5 Поездки-1 балл	0,5-1
	4.7. Участи в составе жюри. Школа-0,5б Район – 1б Округ -1,5б Область -2б	2
	4.8. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в проекты по патриотическому воспитанию, направленные на развитие школьного музея: <input type="checkbox"/> доля обучающихся вовлеченные учителем в реализацию проектов школьного музея составляет не менее 20% от всех учащихся класса -1 б <input type="checkbox"/> наличие достижений (призеры, победители) в конкурсных мероприя-тиях муниципального -1б, округ- 2б, область 3б <input type="checkbox"/> организация посещения школьного музея обучающимися иных обра-зовательных организаций в количестве не менее 40 человек-1 балл <input type="checkbox"/> деятельность учителей в музее- 2 б	2
	4.9. Доля обучающихся, вовлечённых учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в общественно значимые проекты «Российского движения детей и молодежи» (в том числе в программу развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России»): 1) доля обучающихся, зарегистрированных в качестве участников: <input type="checkbox"/> программы «Орлята России» (для 1-4 кл.) - не менее 90%; <input type="checkbox"/> Российского движения детей и молодежи (для 5-11 кл.) - не менее 35% (суммарно по всем направлениям) -0,5 б 2) участие в проектах (конкурсах) движения на уровне: <input type="checkbox"/> образовательного округа <input type="checkbox"/> региона, Российской Федерации-0,5 б	0,5
	5.Обеспечение формирования навыков здорового образа жизни и безопасности у детей	
	5.1. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучаю-щихся у учителя во время образовательного процесса.	1
	5.2. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа от-несённых к основной группе здоровья,	1

	выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов 0,5 баллов за каждого выполнившего норматив, имеют регистрацию на сайте 100% - 0,5 балл (баллы могут суммироваться)	
	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, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1

Заведующий хозяйством	1. Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащем состоянии учреждения.	1
	2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1
	3. Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств.	1
	4. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	1
	5. Качественная организация контроля за рациональным расходом материалов и финансовых средств учреждения. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок.	1
	6. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	1
	7. Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств.	1
	8. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1
	9. Создание условий для успешного обучения путем совершенствования материальной базы.	1
	10. Создание условий для полноценного эстетического и физического развития учащихся в внеурочное время.	1
Начальник финансово-экономического отдела	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1
	3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	1
	4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	1

	5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	1
	6. Отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам.	1
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений.	1
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала.	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
Сторож	1. Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы.	1
	2. Отсутствие краж по вине работника	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы имени А.Ф. Бабочкиной с.Студенцы муниципального района Хворостянский Самарской области – детского сада

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы А.Ф.Бабочкиной с.Студенцы муниципального района Хворостянский Самарской области – детского сада (далее – структурное подразделение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области 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 дополнениями и изменениями); приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерству образования и науки Самарской области».

1.3. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из:

1.3.1. Базовой части, в которую включается оплата труда работников структурного подразделения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (пункт 1.5. настоящего Положения), повышение должностных окладов (окладов) на 25 процентов за работу в сельской местности (пункт 1.9. настоящего Положения).

1.3.2. Стимулирующая часть (в том числе руководителю структурного подразделения), которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу (пункт 1.6. настоящего Положения).

1.4. Заработная плата работника структурного подразделения 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).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за сокращенное рабочее время женщинам, работающим на селе.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

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

надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

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

премия всем работникам учреждения по результатам работы за период (месяц, квартал, год) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

единовременная премия;

- ежемесячная надбавка за руководство молодыми специалистами (наставничество);

ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

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

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

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

1.10. 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.

1.11. 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 законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.14. 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.

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

2. Выплаты компенсационного характера

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

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

2.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплаты за выполнение работ различной квалификации;

доплата за сокращенное рабочее время женщинам, работающим на селе.

2.4. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.7. 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).

2.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты 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.

2.9. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

День отдыха, указанный в части третьей настоящего пункта, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящего пункта, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

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

2.12. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, 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.

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

2.14. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

2.15. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Порядок выплаты премии по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

3.1.1. Премирование работников структурного подразделения по результатам работы производится за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников. На выплату премии по результатам работы за период направляется не более 25 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1.2. Премирование работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

3.1.3. Размер премии устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

Премиальные выплаты = Премиальный : Сумма баллов х Количество
работника фонд в рублях всех участников баллов
работника

В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 28 августа и до 20 декабря.

Директор в трехдневный срок после окончания соответствующего полугодия направляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер премии устанавливается по решению управляющего совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 31 августа и по итогам первого полугодия текущего года и не позднее 1 января года следующего за отчетным.

Установленная приказом директора премия выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

3.1.4. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев премирования;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных им должностных лиц;
- травматизма у воспитанников по вине работника.

3.1.5. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период начисляется пропорционально отработанному времени.

3.1.6. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

3.1.7. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

3.2.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников структурного подразделения.

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

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

3.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам структурного подразделения устанавливается приказом директора сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

3.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

3.3. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.3.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

3.3.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении.

3.3.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 3.3.3. настоящего Положения, суммируется.

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 3.3.2 настоящего Положения.

3.3.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

3.4. Порядок выплаты иных стимулирующих надбавок

3.4.1. На выплату надбавки воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

Критерии	Количество баллов
1. Разработка, освоение и внедрение новых программ, авторских методик и технологий	3
2. Использование материалов мастер-классов, стажерских площадок, педагогических проектов	2
3. Использование технологии проблемного и развивающего обучения, социоиговых подходов в работе с детьми, родителями, педагогами	3
4. Применение в практической работе ИКТ: применение видео-, слайд-занятий; применение мультимедийных форм дидактических, методических, игровых пособий; разработка мультимедийных форм дидактических, методических, игровых пособий; использование интерактивной доски	2 2 5 2
5. Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка.	2

6. Поиск и внедрение разнообразных форм и методов организации образовательно-воспитательного процесса (проектно-исследовательская деятельность, коллекционирование, проектирование): эпизодически систематически	1
	2

3.4.2. На выплату надбавки воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение нормативной наполняемости направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

Критерии	Количество баллов
Превышение нормативной наполняемости группы: до 3 человек от 3 до 5 человек от 5 до 10 человек	1 2 3
Наличие индивидуальной программы работы с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья и работа по этой программе: до 3 человек от 3 до 5 человек от 5 до 10 человек	1 2 3
Организация воспитательного процесса в группах младшего дошкольного возраста	3

3.4.3. На выплату надбавки воспитателям, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения направляется не менее 25 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

Критерии	Количество баллов
Процентное соотношение количества дней пребывания ребенка в группе к норме дней пребывания в соответствующем месяце: от 70 до 80 процентов от 80 до 90 процентов от 90 до 100 процентов	1 2 3
Среднее число дней отсутствия одного ребенка в группе по причине заболевания: от 2,5 до 3 дней от 2 до 2,5 дней от 1,5 до 2 дней от 1 до 1,5 дней от 0,8 до 1 дня	1 2 3 4 5

3.4.4. Размер указанных надбавок и сроки их выплаты устанавливаются приказом директором учреждения на основании решения управляющего совета, оформленного протоколом, подписанным всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

3.4.5. Размер надбавок устанавливается по формуле, указанной в пункте 3.1.3. настоящего положения об оплате труда.

3.5. Порядок выплаты единовременной премии

3.5.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем дошкольного работника);

в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

3.5.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом.

3.5.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

3.5.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

3.6. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

3.6.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору на должность, которая указана в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, после

окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.6.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 3.6.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической должности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической должности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической должности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической должности.

3.6.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 3.6.1. абзацах первом и втором пункта 3.6.2. настоящего Положения, не засчитывается:

время прохождения педагогическим работником военной службы, в том числе по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время

либо время действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее - военная служба) или альтернативной гражданской службы;

время нетрудоспособности педагогического работника по беременности и родам, длительная более трех месяцев нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает в ту же организацию на ту же педагогическую должность, на которой он работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

3.7. Установление надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество)

3.7.1. Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности)(Статья 351.8. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7.2. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

3.7.3. Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

3.7.4. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам учреждения могут устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.7.5. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

3.7.6. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об

осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

4. Другие вопросы оплаты труда

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

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

4.3. Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

4.4. Выплаты работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, учитываются при расчете среднего заработка.

5. Порядок и условия выплаты материальной помощи

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника продолжительностью более одного месяца подряд;

необходимость дорогостоящего лечения (три и более минимальных размеров оплаты труда, установленных законом);

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника;

смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения) - в размере должностного оклада

5.2. 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.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается заведующим учреждением (кроме случаев, установленных пунктом 5.1. настоящего Положения, где указан конкретный размер материальной помощи).

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

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Показатели премирования	Критерии премирования	Выплаты в баллах
Воспитатель	1. Результативность деятельности педагогического работника по обеспечению качества предоставляемых услуг	
	1.1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования и основной образовательной программе дошкольного образования/ адаптированной основной образовательной программе дошкольного образования: - частично соответствует; - соответствует; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход.	1 2 3
	1.2.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивающих деятельность педагогического работника по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже одного раза в полугодие): - от 75 процентов до 79 процентов; - от 80 процентов до 89 процентов; - 90 процентов и более.	1 2 3
	1.3.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (по результатам психологопедагогического консилиума, психолого-медико-педагогической комиссии).	0-3
	1.4.Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - социальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - социальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	(да/нет) (да/нет)
1.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса.	1	

	<p>1.6. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе образовательного учреждения, реализующего программы дополнительного образования детей в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных государственной информационной системы «Автоматизированная система управления ресурсами системы образования»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне декомпозитированного показателя, установленного территориальным управлением /департаментом образования, установленного для образовательного учреждения; - выше уровня декомпозитированного показателя, установленного территориальным управлением /департаментом образования, установленного для образовательного учреждения.. 	<p>1</p> <p>2</p>
	<p>1.7. Наличие условий, созданных педагогическим работником, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности.</p>	<p>1</p>
	<p>1.8.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления премии (полгода, год) от списочного состава группы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 70 процентов; выше 70 процентов. 	<p>1</p> <p>2</p>
<p>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>		
	<p>2.1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях по перечню, утвержденному министерством образования и науки Самарской области («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности.</p> <p><u>уровень учреждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -победитель; - призер; - участник. <p><u>городской уровень:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -победитель; - призер; - участник. <p><u>районный уровень:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -победитель; - призер; - участник. <p><u>областной, общероссийский уровень:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель; - призер; - участник. 	<p>0-3</p>

	2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; на втором (очном) этапе; победа на втором (очном) этапе.	
	2.3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденных органами управления образованием (не учтенные пунктами 2.1.,2.2.): уровень учреждения; городской уровень; районный уровень; областной, общероссийский уровень.	0-3
3.Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе		
	3.1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН.	0-3
	3.2. Наличие у педагогического работника общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательного процесса: - да - нет	0-1
4. Результативность организационно-методической деятельности педагогического работника		
	4.1.Разработка и использование авторских (компилятивных) методических материалов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе образовательного учреждения: уровень учреждения; городской уровень; районный уровень; областной, общероссийский уровень.	1 2 3
	4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	0-3
	4.3. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	0-3
	4.4. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	0-3

	<p>4.5. Результативность участия педагогического работника в распространении педагогического опыта в профессионально сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: уровень учреждения; городской уровень; районный уровень; областной, общероссийский уровень.</p>	<p>1 2 3</p>
	<p>4.6. Включение педагогического работника в состав жюри, экспертных комиссий: уровень учреждения; городской уровень; районный уровень; областной, общероссийский уровень.</p>	<p>1 2 3</p>
	<p>4.7. Повышение квалификации педагогического работника по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>3</p>
	<p>4.8. Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения.</p>	<p>3</p>
<p>5. Обеспечение формирования здорового образа жизни и безопасности у детей</p>		
	<p>5.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления надбавки: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы: - снижение на 1 процент; - снижение на 2 процента; - снижение на 3 процента.</p>	<p>1 2 3</p>
	<p>5.2. Доля воспитанников-участников движения всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в отчетном году от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте (https://www.gto.ru): от 5 до 10 процентов; от 11 до 19 процентов; 20 процентов и выше.</p>	<p>1 2 3</p>
	<p>5.3. Доля воспитанников, успешно выполняющих нормы всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в отчетном году (бронзовый, серебряный, знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: - 1 процент; - 2 процента; - 3 процента и выше</p>	<p>1 2 3</p>
	<p>5.4. Отсутствие случаев травматизма в течение учебного года среди воспитанников во время образовательного процесса</p>	<p>2</p>

	5.5. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3
	5.6. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3
	5.7. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	3

Помощник воспитателя	1. Положительная динамика количества детей, пребывающих в группе или учреждении (в среднем по группе или учреждению).	3
	2. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	2
	3. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1
Повар	1. Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	3
	2. Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены.	3
	3. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	1
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1. Своевременная смена белья и выдачи спецодежды.	1
	2. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
Заведующий хозяйством	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, и в части охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	3
	2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2
	3. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
	4. Своевременное обеспечение необходимыми инвентарём образовательного процесса	1
	5. Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приёме документации	1
	6. Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	2
	7. Аккуратное содержание складских помещений	1