

Рассмотрено и принято  
Управляющим советом  
Протокол № 1 от 30.08.2024

Рассмотрено и принято  
Общем собранием трудового  
коллектива ГБОУ СОШ пос. Прибой  
Протокол № 1 от 30.08.2024



Утверждено  
Приказом № 63 от 30.08.2024  
Директор ГБОУ СОШ пос. Прибой  
И.В.Пономаренко



Пономаренко И.В.  
С=RU, OU=Директор,  
O=ГБОУ СОШ пос.  
Прибой, CN=Пономаренко  
И.В.,  
E=riboy\_sch\_bzn@63edu.ru  
я подтверждаю этот  
документ  
2024-10-18 14:56:08

**Положение**  
**об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к**  
**должностным окладам работников государственного бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения Самарской области средней**  
**общеобразовательной школы пос. Прибой муниципального района**  
**Безенчукский Самарской области**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальному стимулированию (Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прибой муниципального района Безенчукский Самарской области (далее Учреждение) создано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ
- Закона РФ «Об образовании»;
- Устава ГБОУ СОШ пос. Прибой;
- Коллективного договора ГБОУ СОШ пос. Прибой;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08 2021 г. № 412 – од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)
- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.)

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

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

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

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

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

- Постановления Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года;

- №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.6. Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников ГБОУ СОШ пос. Прибой (раздел I) и структурного подразделения ГБОУ СОШ пос. Прибой - детский сад «Зоренька» (раздел II).

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

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

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

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

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

## **РАЗДЕЛ I. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО, ОБЩЕГО И СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\Phi_{OT} = \left( \sum_{i=1}^k \left( \frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + OЗ \right) + T + Y,$$

где:  $NRO_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

$N_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ОЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее – базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

Т – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

У – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

- 1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:
  - оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
  - оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
  - объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
  - выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения (коэффициент 1,3);
  - 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;

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

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2) Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью: за проверку тетрадей и письменных работ, которая осуществляется дифференцировано в зависимости от объема письменных работ по предметам, специфики предмета и рассчитывается для каждого учителя следующим образом:  $P_{тет} = C_{т} \times N_{уч} \times U_{п}$ , где:

$P_{тет}$  – сумма доплаты за проверку тетрадей

$C_{т}$  – стоимость проверки одной тетради, которая равна :

2,00 руб. начальные классы и для предметов: математика, русский язык, физика

0,50 руб. для предметов: химия, иностранный язык, история, литература, обществознание, биология, география, информатика;

$N_{уч}$  – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 01 сентября и 01 января;

$U_{п}$  – количество часов обучения предмету согласно учебного плана.

- заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения – от 300 до 500 руб.;

- другие дополнительные виды работ;

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

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук (коэффициент 1,2), почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (коэффициент 1.1);

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения ;

- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (**приложение № 2**).

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

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

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей:

- «Педагогические работники» при выслуге от 3 лет до 10 лет – 0,5%  
от 10 лет и выше – 1% базовой зарплаты
  - «Руководители, специалисты и служащие» при выслуге от 3 до 10 лет – 2% оклада  
от 10 лет и выше – 4% оклада
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:  
коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;  
коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда) (приложение № 1).

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

3.1) Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

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

4) Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

5) Объем средств на оплату труда педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий.

3. Руководитель 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.

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

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

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

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

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{пр} \times H \times U_{п} \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times H \times U_{п} \times 4,2,$$

где  $C_{ni}$  – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по  $i$ -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего

образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024г.;

$K_{mk}$  – 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;

$K_{np}$  – 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 руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

$U_n$  – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{gr}$  – 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;

$S_{ki}$  – 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;

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

$$СП_n = ((БЧ_n \times K_{zn}) - БЧ_n) + ((БЧ_n \times K_{nm}) - БЧ_n) + Д,$$

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

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

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

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

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

где  $K_{кв}$  – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

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

5. Заработная плата педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{ппс}} = \sum_{p=1}^t \sum_{q=1}^y (S_q \times m \times C \times G),$$

где  $q$  – группа по  $p$ -й направленности образования;

$t$  – общее количество направленностей;

$y$  – общее количество групп;

$S_q$  – количество учебных часов в неделю, устанавливаемое для  $q$ -й группы;

$m$  – количество учебных недель в месяц;

$C$  – средняя стоимость одного часа работы профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования в Самарской области;

$G$  – количество групп по  $p$ -й направленности образования.

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

$$ЗП_p = БЧ_p + СЧ_p + СТ_p,$$

где  $ЗП_p$  – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_p$  – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_p = ЗП_{\text{пср}} \times K_p + Ч_p,$$

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

$K_p$  – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

СТ<sub>р</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_r = C_r,$$

где C<sub>р</sub> – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

7. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

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

где ЗП<sub>зг</sub> – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

БЧ<sub>зг</sub> – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

где ЗП<sub>пер</sub> – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

K<sub>р</sub> – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений, не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

СП<sub>зг</sub> – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного

бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$СТ_{зг} = C_p,$$

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

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

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

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

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

12. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из

средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

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

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

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

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

16. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

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

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

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

1. **Базовая часть** фонда оплаты труда педагогических работников школы направляется на оплату учебной нагрузки, согласно учебного плана и включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

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

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

- 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;

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

- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

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

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплаты за работу в ночное время;
- доплата за работу с хлором;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- иные обязательные выплаты педагогическим работникам из специального фонда ФОТ.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) в соответствии с Приложением к Коллективному договору по результатам СОУТ.

Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано

безопасным, то указанная выплата не производится.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.4. Доплата за работу с хлором производится в размере 10% от оклада.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2 Условиями для назначения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда являются:

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

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

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

- наличие обоснованной жалобы со стороны участников образовательного процесса.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

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

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

4.5. Надбавки сотрудников за качество на основании критериев эффективности труда устанавливаются по результатам труда работников один раз в год с 01 сентября по 31 августа.

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

Размеры стимулирующих надбавок по критериям устанавливаются в ОУ исходя из оценки стоимости выполнения одного критерия, в зависимости от объема средств, направляемых на стимулирование работников, а также общего количества баллов сложившегося по ОУ, согласно «Листам самооценки работников». Объем средств, направляемых на стимулирование работников согласовывается с комиссией по распределению стимулирующего фонда и утверждается приказом директора учреждения.

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

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

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

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

4.9. Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат не позднее 10 дней с момента получения

протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда.

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

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

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

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

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) – до 25000 руб.
- высокое профессиональное мастерство – до 5000 руб.
- сложность и важность выполняемой работы – до 5000 руб.
- степень ответственности при выполнении поставленных задач – до 5000 руб.
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения – до 5000 руб.
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ – до 5000 руб.
- участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях – до 5000 руб.
- применение современных методик – до 5000 руб.
- рациональное использование финансовых ресурсов, эффективное и целевое использование бюджетных средств, соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины – до 5000 руб.
- материальная ответственность, проведение мероприятий направленных на сохранность оборудования, хозяйственного инвентаря – до 5000 руб.
- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей – до 5000 руб.
- ненормированный рабочий день – до 5000 руб.

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

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

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

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

Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы.

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

Премии выплачиваются на основании приказа по Учреждению:

- за качественное выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач; за качественное и своевременное обновление и сопровождение школьных Интернет

ресурсов (своевременное обновление школьного сайта, администрирование АСУ РСО, ННШ и др. информационных площадок Интернет ресурсов);

- за качественную координацию работы с классными руководителями по повышению качества воспитания и качества обучения учащихся;
- за качественное оформление школьных стендов (систематически, тематически);
- за качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий ;
- за качественную организацию горячего питания школьников;
- за успешную работу по реализации программы развития школы, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа; хозяйственно-финансовая деятельность);
- за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- в связи с профессиональным праздником;
- к праздникам 8 марта, 23 февраля;
- к юбилейным датам (20,25,30,35,40,45,50,55,60,65,70,75)
- результативность работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года;
- прочие заслуги;
- награждением почетными грамотами, присвоением почетного звания, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

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

## **6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

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

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- регистрация брака – в размере от 1000 рублей;
- юбилейные даты – от 1000 рублей.

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

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

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

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

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

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

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с

наполняемостью 14 человек или более в размере 2015,00 рублей (2015,00.рублей с 01.02.2018г Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93), в классах с наполняемостью менее 14 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

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

При начислении и выплате вознаграждения учитывается количество учащихся, зачисленных приказом директора в данный класс, за фактически отработанное время.

Иные периоды, когда педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя, не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуск, служебная командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) оплачивается исходя из среднего заработка.

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

7.2 В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области.

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

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

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

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

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

педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

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

7.4 В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ВЫПЛАТЫ И РАЗМЕРА КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ОСНОВНОГО ОБЩЕГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВЫПЛАЧИВАЕМОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧАСТВУЮЩИМ ПО РЕШЕНИЮ УПОЛНОМОЧЕННЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ В ПРОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за сложность и напряженность;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулёзной интоксикацией.
- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников .

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

• ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада;
- основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в структурном подразделении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой

доплаты

2. Размер стимулирующей выплаты руководителю СП определить – не более 10% от стимулирующей части ФОТ СП. К выплатам стимулирующего характера руководителям структурных подразделений относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений .

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

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

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

5. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются один раз в год с 01 сентября по 31 августа и выплачиваются ежемесячно в установленном размере.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

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

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left( \frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T,$$

где:

$\text{NROP}_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного

образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$\text{NPU}_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

NZ - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы; z - порядковый номер периода;

k - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда

12 - количество месяцев в году.

2.2 Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников: базовая часть – в размере 71,7 % от фонда оплаты труда; стимулирующая часть – в размере 28,3 % от фонда оплаты труда.

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников: базовая часть – в размере 71,7 % от фонда оплаты труда; стимулирующая часть – в размере 28,3 % от фонда оплаты труда.

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников: базовая часть – в размере 76,8 % от фонда оплаты труда; стимулирующая часть – в размере 23,2 % от фонда оплаты труда.

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

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

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за сложность и напряженность
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.
- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

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

Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

2.4. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу;
- доплата за сложность и напряженность;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)
- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (приложение № 4)

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

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

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

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного МОиНСО перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы пед.работников, направляется 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет пед.работникам направляется 13% от стимулирующей части оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп) направляется 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты помощникам воспитателя и иным категориям работников дошкольного образовательного учреждения (за исключением воспитателей и иных пед.работников) за результативность и качество работы, направляется 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

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

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

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

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

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

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

осуществления выплат стимулирующего характера.

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

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

- доплата за результативность и качество работы ;
- доплата за сложность контингента, превышение плановой наполняемости;
- доплата за создание условий для сохранения здоровья;
- доплата за интенсивность и напряженность труда;
- доплата за инновационные педагогические технологии;
- премии за качественное выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач;
- премии по итогам работы;
- премии к профессиональным праздникам;
- премии к юбилейным датам (20,25,30,35,40,45,50,55,60,65,70,75).

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

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работником материалов по листу оценивания эффективности (качества) работы.

4.7. Условия для снижения стимулирующих выплат:

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

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

4.8. Условия отмены стимулирующих выплат:

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

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

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

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

4.10. На основании показателей критериев эффективности работы, с учетом принципов

(объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность) определяется стоимость балла по показателям:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного МОиНСО перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы пед.работников

стоимость 1 балла =  $V$  стимулирующего фонда : max количество возможных баллов по критериям ;

- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста , превышение плановой наполняемости групп)

стоимость 1 балла =  $V$  стимулирующего фонда : количество набранных баллов по критериям сотрудниками ;

- выплаты помощникам воспитателя и иным категориям работников дошкольного образовательного учреждения (за исключением воспитателей и иных пед.работников) за результативность и качество работы

стоимость 1 балла =  $V$  стимулирующего фонда : количество набранных баллов по критериям сотрудниками .

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

Работникам, отработавшим неполный период выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

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

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

- высокое профессиональное мастерство

- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

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

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, программ дошкольного структурного подразделения;

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

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

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

- за эффективное освоение воспитанниками СП образовательной программы; степень

внедрения, реализации и использование новых технологий и методик, в том числе экспериментальной деятельности;

- за качественное выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение Интернет ресурсов (своевременное обновление сайта структурного подразделения, школы, администрирование АСУ РСО, наглядно - информационного материала);
- за эффективную организацию работы по созданию здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- за степень удовлетворения высокой организацией детского питания в структурном подразделении;
- за качественную координацию работы с педагогами по повышению качества воспитания и обучения воспитанников; за эффективность воспитательной работы;
- за качественную организацию воспитательной работы; ;
- за параметры результатов участия в соревнованиях, конкурсах (окружных, областных);
- за качественные результаты аналитической деятельности по всем направлениям работы СП;
- за обновление и развитие предметно-развивающей среды (организации безопасного, рационально-организованного, комфортного, уютного пространства ) в помещениях и на участках структурного подразделения;
- за успешную работу структурного подразделения по реализации ее программы развития, плана работы по хозяйственно-финансовой деятельности;
- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности;
- за прочие заслуги.

4.14. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

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

4.16. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда.

4.17. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работников устанавливаются данным положением с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются Управляющим советом учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета. (Приложение № 3)

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

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

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

5.2.1. Для установления стимулирующих выплат работники структурных подразделений

представляют материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением в комиссию по материальному стимулированию соответствующего СП.

5.2.2. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями 1 раз в год в сентябре за период с 01.09. по 31.08.

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

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

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

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

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

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

- сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;
- сроки подачи представления директором в Управляющий совет и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента подачи представления.
- сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

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

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

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:  
длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;  
тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);  
при рождении детей;  
смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

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

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

7.1. Педагогическим работникам структурных подразделений дошкольного образования осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 7 500 (семи тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы (Постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области».

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

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

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

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

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

## **8. Порядок оплаты труда руководителей структурных подразделений.**

8.1. Настоящее положение определяет размер и порядок оплаты труда руководителям структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования. (Далее - руководители СП).

8.2. Оплата труда руководителя структурного подразделения производится в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. №353

«Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области.

8.3. Заработная плата руководителя структурного подразделения состоит из:

- оклада (устанавливается Правительством Самарской области);
- компенсационных выплат (установлены ТК РФ);
- выплат стимулирующего характера

8.4 К выплатам стимулирующего характера руководителям СП, относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

Эффективность (качество) работы руководителей СП для установления выплат за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим руководителям СП:

- проработавшим менее календарного года в должности руководителя СП;
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы реализуемых СП образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности СП, необходимых для определения его вида и категории, в рамках процедуры государственной аккредитации.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливаются руководителям СП в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы и иных поощрительных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителю СП выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю СП осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения на текущий финансовый год.

Стимулирующие выплаты руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области устанавливаются учредителем государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего дошкольного образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

Приложения:

Приложение № 1 «Критерии оценки эффективности и качества труда педагогических работников ГБОУ СОШ пос. Прибой»

Приложение № 2 «Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников ГБОУ СОШ пос. Прибой».

Приложение № 3 «Критерии оценки эффективности и качества труда работников СП ГБОУ СОШ пос. Прибой д/с «Зоренька»»

Приложение № 4 «Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников СП ГБОУ СОШ пос. Прибой д/с «Зоренька»».

## Критерии оценки эффективности и качества труда педагогических работников ГБОУ СОШ пос. Прибой

(фамилия, имя, отчество педагога, преподаваемый предмет)

Основание для премирования	Критерии	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов (учитель)	Количество набранных баллов (заключение комиссии)
<b>1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.</b>	<b>Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся</b> <b>1 балл</b>	<b>1</b>		
	<b>Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику (на основании данных АСУ РСО)</b> <b>1 балл – во всех классах, где работает учитель</b> <b>0,5 б.- не во всех классах</b>	<b>1</b>		
	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО <b>1 балл – 75% и выше</b> <b>0,5 б. – 50-74%</b>	<b>1</b>		
	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) <b>2 балла</b>	<b>2</b>		
	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% <b>1 балл</b>	<b>1</b>		
	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	<b>2</b>		

	<b>2 балла</b>			
	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) <b>75% и более 2 балла</b>	<b>2</b>		
	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% <b>2 балла</b>	<b>2</b>		
	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% <b>2 балла</b>	<b>2</b>		
	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100% <b>3 балла</b>	<b>3</b>		
	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя <b>2 балла - 100%; 1 балл 50-99% обучающихся</b>	<b>2</b>		
	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» <b>10 баллов</b>	<b>10</b>		
	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов <b>1 балл</b>	<b>1</b>		
	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%	<b>1</b>		

	<b>1 балл</b>			
	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% <b>1 балл</b>	<b>1</b>		
	100% отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) <b>1 балл</b>	<b>1</b>		
	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 деятельность РДШ. <b>20-50% - 0,5 б</b> <b>51-100% - 1 б</b>	<b>1</b>		
	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся <b>30-50% - 0,5 б</b> <b>51-100% - 1 б</b>	<b>1</b>		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений <b>0,5 балл</b>	<b>0,5</b>		
Итого		<b>35,5 балла</b>		
<b>2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно- практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) <b>Победители и призеры (школа) - 0,5 баллов</b> <b>Победители (округ) - 1,5 балл</b> <b>Призер (округ) - 1 балл</b> <b>Участие (область) - 2 балла</b>	<b>Баллы могут суммироваться но не более 6 баллов</b>		

	<b>Призеры (область) - 3 балла</b> <b>Победители (область) 4 балла</b>			
	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников 81% и выше - 2 балла 50-80% - 1 балл	<b>2</b>		
	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) <b>Победители и призеры (школа) - 0,5 баллов</b> <b>Победители (округ) - 1,5 балла</b> <b>Призер (округ) - 1 балл</b> <b>Участие (область) - 2 балла</b> <b>Призеры (область) - 3 балла</b> <b>Победители (область) 4 балла</b>	<b>Баллы могут суммироваться но не более 6 баллов</b>		
	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты <b>2 балла за каждого за отчетный период</b>	<b>2</b>		
	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 <b>болельщики 60-100% обучающихся -1 балл</b> <b>участники 1 балл за каждого участника, но не более 2 баллов</b>	<b>2</b>		
	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проктория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся <b>50-70% - 0,5 баллов</b> <b>71-100% - 1 балл</b>	<b>1</b>		

	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) <b>80-100% вовлеченных – 2 балла</b> <b>30% и более получивших рекомендации – 3 балла</b>	<b>30</b>		
<b>Итого</b>		<b>22 балла</b>		
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику <b>50-69% - 0,5 баллов; 70-100% - 1балл</b>	<b>1</b>		
	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО <b>100% заполненных протоколов -3 балла</b>	<b>3</b>		
	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) <b>Учитель преподает курс «Развитие ФГ обучающихся» - 1 балл</b> <b>Результативность мониторинга ФГ обучающихся</b> <b>Начальная школа:1-2 уровень -50-80% - 1 балл, больше 80%-2 балл,</b> <b>Основная школа: ( 3-4 уровень – 30-40% – 2 балла, 20-29% - 1 балл, 10-19% - 0,5 баллов)</b>	<b>2</b>		
	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью <b>1 балл</b>	<b>1</b>		
<b>Итого</b>		<b>7 баллов</b>		

<b>4. Результативность организационно - методической деятельности педагога</b>	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня), а также входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) <b>Школьный уровень - 1 балл; муниципальный уровень -2 балла; окружной – 4 балла; региональный – 7 баллов; федеральный – 10 баллов; 1б – заочное по всем уровням. Баллы суммируются но не более 10 баллов</b>	<b>10</b>		
	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта и распространения результатов использования гранта <b>муниципальный уровень -0,5 баллов, окружной уровень - 1балл, региональный – 1,5 балла, всероссийский уровень - 2 балла</b>	<b>2</b>		
	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства ( <b>победитель – 4 балла, призёр – 3 балла лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник -2 балл</b> )	<b>4</b>		
	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности <b>в СМИ – 1балл, на официальном сайте ОО -1 балл, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях -1 балл, в т.ч. печатные публикации -1балл, за отчётный период</b>	<b>1</b>		
	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов. <b>Курсы через систему АИС Кадры, в ЦОС -1 балл за каждые курсы, курсы ФИПИ, ФИОКО – 1балл, прочие платформы -1 балл</b>	<b>1</b>		
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии	<b>1</b>		

	учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог. <b>Участие в программе Наставничества за отчетный период: наставник – 1балл, наставляемый – 0,5 балл</b>			
Итого		<b>19 баллов</b>		
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, <b>90-97% -1балл , 98-100% - 3 балла</b>	<b>3</b>		
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса <b>1 балл, наличие (-5б)</b>	<b>1</b>		
	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов <b>20-50% -2 балла, более 50% - 4 балла</b>	<b>4</b>		
	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся <b>1 балл, наличие - (-3б)</b>	<b>1</b>		
Итого		<b>9 баллов</b>		
Всего		<b>92,5 баллов</b>		

Приложение № 2  
к положению об оплате труда от 30.08.2024 г.

«Другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников ГБОУ СОШ пос. Прибой»

Должность	Основание	Размер доплат	Периодичность выплаты
Зам.директора по ВР, УВР, учитель (назначенный по приказу)	За организацию учебно-воспитательного процесса в школе, руководство ими контроль за развитием образовательного учреждения; методическое руководство педагогическим коллективом; обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в образовательном процессе; организация и руководство социально-педагогической работой в школе (ведение карточек учёта учащихся, состоящих на профилактическом учёте; сбор и передача информации обучающихся, находящихся в ТЖС, в вышестоящие профилактические учреждения; планирование, организация и контроль за работой Совета профилактики (ведение протоколов); организация занятости и летнего отдыха обучающихся, находящихся в ТЖС; организация взаимодействия с учреждениями профилактики; организация работы с родителями несовершеннолетнего (лицами, их заменяющими); контроль за успеваемостью и посещаемостью учащихся).	До 30000 рублей	ежемесячно
Учитель физической культуры	Внеклассная работа по спортивно-оздоровительной работе. Проведение мониторинга физического развития обучающихся.	до 5000 рублей до 2000 рублей	ежемесячно ежемесячно

Учитель	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся.	до 5000 рублей	ежемесячно
Учитель	Организация работы музейной комнаты.	до 5000 рублей	ежемесячно
Учитель	Организация и проведение занятий с дошкольниками.	до 5000 рублей	ежемесячно
Учитель	Организация наставничества.	до 3000 рублей	ежемесячно
Учитель, назначенный по приказу	Организация и руководство школьными методическими объединениями, временными творческими группами, школой передового педагогического опыта.	до 5000 рублей	ежемесячно
Учитель	Организация работ на учебно-опытном участке	до 5000 рублей	ежемесячно
Учитель	Организация летнего отдыха детей	до 5000 рублей	1 раз в год
Учитель (назначенный по приказу)	Участие в разработке (доработке) программы развития школы, основных образовательных программ, дополнительных образовательных программ, рабочих программ, проектов.	до 15000 рублей	ежемесячно
Учитель (назначенный по приказу)	Организация и руководство работой по формированию информационного пространства в школе (создание и обновление банка данных АСУ РСО; ведение мониторинга в рамках КПМО; работа с сайтом школы).	до 10000 рублей	ежемесячно
Учитель	Составление и корректировка учебного расписания.	до 5000 рублей	ежемесячно
Учитель	Заведование учебным кабинетом, компьютерным классом.	до 1000 рублей	ежемесячно
Учитель	Эффективная систематическая организация работы по подготовки учащихся олимпиадами НПК	до 5000 рублей	ежемесячно
Учитель	Эффективное использование учебно-лабораторного оборудования в учебном процессе	до 5000 рублей	ежемесячно
Учитель	Организация профориентационной работы	до 5000 рублей	ежемесячно
Учитель	Организация работ по защите персональных данных работников и обучающихся	до 5000 рублей	ежемесячно

Учитель	Организация работ по гражданской обороне в учреждении	до 5000 рублей	ежемесячно
Учитель	За психологическое сопровождение обучающихся и родителей	до 3000 рублей	ежемесячно
Учитель	За работу по созданию и организацию работы военно-патриотических объединений	до 5000 рублей	ежемесячно

Должность	Основание	Размер доплат	Периодичность выплаты
Завхоз, секретарь	Ведение документации и организации работы по пожарной безопасности. Организация работы по энергосбережению.	до 5000 рублей до 5000 рублей	ежемесячно
Учитель, завхоз	Ведение документации и организация работы по ГО ЧС	до 5000 рублей	ежемесячно
Уборщик служебных помещений, завхоз, гардеробщица, сторож	Стирка штор, утепление окон, дежурство при проведении ремонтных и профилактических работах в здании, работы по благоустройству территории. Подготовка к весенне-летнему и осенне-зимнему периодам. Ведение журнала учета посещений.	до 5000 рублей	ежемесячно
Сторож	Полив и уборка пришкольного участка в весенне-летний период; уборка снега центрального и запасных выходов	до 5000 рублей	ежемесячно
Секретарь	Ведение трудовых книжек и личных дел обучающихся и сотрудников. Организация воинского учета.	до 5000 рублей до 5000 рублей	ежемесячно
Начальник ФЭО, секретарь, специалист по закупкам, экономист	Размещение информации на сайтах Госуслуг, bus.gov.ru., «WEB-исполнение», работа с сайтом школы. Создание пакета документов для получения и установки сертификатов ключей ЭЦП для специализированных программ и сайтов бухгалтерского учета и отчетности. Организация системных мероприятий по формированию макета пенсионных дел сотрудников. Работа с архивными документами. Ведение мониторинга в рамках КПОМО.	до 15000 рублей до 5000 рублей до 5000 рублей до 5000 рублей до 5000 рублей	ежемесячно

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
<b>Выплаты воспитателям и иным пед. работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного МОиНСО перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы пед. работников</b>					
<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Устные и письменные обращения	Да/нет 0-1 б.		
<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>					
1.2.	Наличие педагогов – участников, призеров и победителей конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня)	Грамоты, дипломы, сертификаты	Участие – 2 б. Муниципальный-окружной – 2,5 б., Региональный-всероссийский -3 б.		
1.3.	Доля педагогов ДОУ, получивших квалификационные категории, от общей численности педагогов ДОУ, вышедших на аттестацию, за отчетный период	Сводный отчет	до 90% - 2 б.; 91%-100% -3 б.		
1.4.	Доля педагогических работников ДОУ, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, ниже/свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	Сводный отчет	ниже 33% – 1 б. свыше 33% - 2 б.		
1.5.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты: 1-3 продуктов-1 б.; 3-5 продуктов -2 б.; 5 и более продуктов -3 б.	Программы, методические разработки, проекты.	0-3 б.		
1.6.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о	Муниципальный–1 б. Образовательный округ-2 б.		

	отчётный период (в зависимости от уровня)	регистрации	Региональный – всероссийский -3 б.		
1.7.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Грамоты Дипломы Сертификаты	Участие – 2 б. Муниципальный – окружной -2,5 б. Региональный – всероссийский -3 б.		
1.8.	Участие старшего воспитателя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня):	Программа мероприятия	Образовательный округ-2 б., Региональный – всероссийский -3 б.		
1.9.	Сопровождение методической работы по: - профориентации дошкольников-1 балл; - программе наставничества по модели педагог-педагог – 1 балл; - модели обобщения педагогического опыта за отчетный период – 1 балл	Приказ Перспективный план	Да- 3 б. Нет – 0б		
1.10.	Сопровождение методической работы по предупреждению дорожно-транспортного травматизма	Приказ Перспективный план	Да- 3 б. Нет – 0б		
1.11.	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, ярмарках и др мероприятиях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями	Приказ	Муниципальный–1 б. Образовательный округ-2 б. Региональный – всероссийский -3 б.		
			<b>Всего: 30 баллов</b>		
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое</b>					
2.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК, ПМПК	До 50% - 1 б. 51-70% - 2 б. Свыше 70% - 3 б.		
2.2	Организация деятельности ППК	Аналитическая справка, протоколы ППК	3		

2.3.	Межведомственное взаимодействие	Заявки, договора	3		
2.4.	Оформление документации воспитанников с ОВЗ	Аналитическая справка	5 б.		
2.5.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 б.; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 б.	Карта адаптации, справка	1-2 б.		
			<b>Итого: 16 баллов</b>		
<b>ВСЕГО: 46 баллов</b>					

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
<b>Выплаты воспитателям и иным пед. работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного МОиНСО перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы пед. работников</b>					
<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>					
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО, в соответствии с образовательными областями: частично соответствует – 0,5 б.; соответствует – 1 б.; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 б.	Фотоматериал	0,5-2 б.		
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно	Аналитическая справки	75%-79%; -1 б.		

	оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)		80%-89%; -2 б. 90% и более; -3 б.		
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Устные и письменные обращения	0-1 б.		
1.4.	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием или кружковой работой	Программа, Фото материал, Список детей	До 70% - 1 б. Выше 70% -2 б.		
<i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>					
1.5.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон», «Будущие профессионалы 5+»)	Грамоты, сертификаты	Участник 2 б. Призер 2,5 б. Победитель 3 б.		
1.6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах (не учтенные в п. 1,5)	Грамоты, сертификаты	Участник 2 б. Призер 2,5 б. Победитель 3 б.		
<i>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>					
1.7.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Скриншот	0-2 б.		
<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>					
1.8.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы: 1-3 продуктов-1 б.; 3-5 продуктов -2 б.; 5 и более продуктов -3 б.	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы	1-3 б.		
1.9.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Грамоты, дипломы, сертификаты	Участие – 2 б. Муниципальной- окружной – 2,5 б., Региональный- всероссийский -3 б.		
1.10	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях,	Копия титульного листа	Муниципальный – 1		

	сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:	сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о регистрации	б., Образовательный округ-2 б., Региональный - всероссийский -3 б.		
1.11	Участие педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня):	Программа мероприятия	Образовательный округ-2 б., Региональный - всероссийский -3 б.		
1.12	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Сертификат Распоряжение Приказ	Уровень СП – 1 б. Муниципальный – 1,5 б. Окружной – 2 б.		
1.13	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат гос.образца, не менее 16 часов	Да – 1б. Нет – 0 б.		
<i>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</i>					
1.14	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 5-8 лет (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	Таблица с указанием регистрационного номера	5%-10%; -1 б. 11%-19%; -2 б. свыше 20%; -3 б.		
1.15	Наличие/Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	По результатам контроля	0-1 б.		
1.16	Наличие/Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	По результатам контроля	0-1 б.		
1.17	Наличие/Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	По результатам контроля	0-1 б.		
1.18	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий; снижение на 1%; -1 б. снижение на 2%; -2 б. снижение на 3% и выше -3 б.		

1.19	Наличие/Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	По результатам контроля	0-1 б.		
			<b>Всего: 41 балл</b>		
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое</b>					
2.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК, ПМПК	До 50% -0,5 б. 51-70% - 1 б. Свыше 70% - 2 б.		
2.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 б.; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 б.	Карта адаптации, справка	1-2 б.		
2.3.	<u>Индивидуальная работа:</u> 1 б. – работа с родителями интегрированных детей 1 б. – отражение в планах индивидуальной работы с детьми ОВЗ	Наличие записи в журнале Планы по образовательной деятельности	2 б.		
2.4.	<u>Наличие в группе:</u> интегрированных детей – 1 б. за каждого ребенка детей раннего возраста – 1 б.	Наличие справки с ПМПК Приказ о комплектовании	5 б.		
2.5.	Составление ИМР по показаниям педагогической диагностики. 1 б. за каждого ребенка	Правильно оформленная документация на ребенка.	5 б.		
			<b>Итого: 16 баллов</b>		
<b>ВСЕГО: 57 баллов</b>					

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
<b>Выплаты воспитателям и иным пед. работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного МОиНСО перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы пед. работников</b>					
<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>					
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО, в соответствии с образовательными областями: частично соответствует – 0,5 б.; соответствует – 1 б.; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 б.	Фотоматериал	0,5-2 б.		
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	Аналитическая справки	75%-79%; -1 б. 80%-89%; -2 б. 90% и более; -3 б.		
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Устные и письменные обращения	0-1 б.		
1.4.	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием или кружковой работой	Программа, Фото материал, Список детей	До 70% - 1 б. Выше 70% -2 б.		
<i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>					
1.5.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон», «Будущие профессионалы 5+»)	Грамоты, сертификаты	Участник 2 б. Призер 2,5 б. Победитель 3 б.		
1.6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах (не учтенные в п. 1,5)	Грамоты, сертификаты	Участник 2 б. Призер 2,5 б.		

			Победитель 3 б.		
<i>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>					
1.7.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Скриншот	0-2 б.		
<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>					
1.8.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы: 1-3 продуктов-1 б.; 3-5 продуктов -2 б.; 5 и более продуктов -3 б.	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы	1-3 б.		
1.9.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Грамоты, дипломы, сертификаты	Участие – 2 б. Муниципальный, окружной – 2,5 б., Региональный- всероссийский -3 б.		
1.10	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о регистрации	Муниципальный – 1 б., Образовательный округ-2 б., Региональный - всероссийский -3 б.		
1.11	Участие педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня):	Программа мероприятия	Образовательный округ-2 б., Региональный - всероссийский -3 б.		
1.12	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Сертификат Распоряжение Приказ	Уровень СП – 1 б. Муниципальный – 1,5 б. Окружной – 2 б.		
1.13	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат гос.образца, не мене 16 часов	Да – 1б. Нет – 0 б.		
<i>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</i>					

1.14	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	По результатам контроля	Да – 0 б. Нет – 1 б.		
1.15	Наличие/Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	По результатам контроля	0-1 б.		
1.16	Наличие/Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	По результатам контроля	0-1 б.		
			<b>Всего: 34 балла</b>		
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое</b>					
2.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы музыкального руководителя, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК, ПМПК	До 50% -0,5 б. 51-70% - 1 б. Свыше 70% - 2 б.		
2.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 б.; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 б.	Карта адаптации, справка	1-2 б.		
2.3.	<u>Индивидуальная работа:</u> 1 б. – работа с родителями интегрированных детей 1 б. – отражение в планах индивидуальной работы с детьми ОВЗ	Наличие записи в журнале Планы по образовательной деятельности	2 б.		
2.4.	Составление ИМР по показаниям педагогической диагностики. 1 б. за каждого ребенка	Правильно оформленная документация на ребенка.	5 б.		
			<b>Итого: 11 баллов</b>		
<b>ВСЕГО: 45 баллов</b>					

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>Выплаты воспитателям и иным пед. работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного МОиНСО перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы пед. работников</b>					
<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>					
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере; в эмоционально-волевой сфере; в общении	Аналитическая справка, результаты диагностики	20%-39% - 0,5 б. 40%-59% - 1,5 б. 60% и более – 2 б.		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Аналитическая справка	0 б. 1 б.		
1.3.	Положительная динамика в результате работы по адаптации с воспитанниками	Аналитическая справка	1%-5%- 0,5 б. 5% до 10 % - 1,5 б. Более 10 – 2 б.		
1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Приказ, сертификат	Да – 1б. Нет – 0 б.		
1.5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Справка по результатам анкетирования	51-60% -0,5 б. 61-75% - 1,5 б. 76-и выше - 2 б.		
1.6.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Справка по результатам анкетирования	51-60% -0,5 б. 61-75% - 1,5 б. 76-и выше - 2 б.		

<i>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>				
1.7.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Публикации, свидетельство о публикации	На всероссийском-3б. На региональном -2б. На муниципальном- окружном – 1б.	
1.8.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Скриншот, ссылки	Да – 1 б. Нет – 0 б.	
<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>				
1.9	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ	Грамота, диплом, сертификат	На региональном - 3 б. На окружном – 2 б. Участник- 1 б.	
1.10	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификат	На региональном - 3 б. На окружном – 2 б. Участник- 1 б.	
1.11	Участие педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных <i>самой</i> организацией	Программа, сертификат	Нет – 0 б. Да - 3 б.	
1.12	Участие педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных <i>иными</i> организациями	Программа, сертификат	На региональном - 3 б. На окружном – 2 б.	
1.13	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	Программа	Нет – 0 б. Да - 2 б.	

1.14	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Программа	Нет – 0 б. Да - 2 б.		
1.15	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: -учебно-методические материалы; -методические рекомендации; -методическое пособие	Методические разработки, пособия	Да – 1б. Нет – 0 б.		
1.16.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)	Приказ, распоряжения, сертификат	Региональный -3 б. Окружной -2 б.; Уровень ОО -1 б.		
			<b>Всего: 34 балла</b>		
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое</b>					
2.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК, заключения ПМПК	До 50%- 1 б. 51%-70%-2 б. Свыше 70%- 3 б.		
2.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует -1 б.; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2б.	Карта адаптации, справка	1-2 б.		

2.3.	<u>Индивидуальная работа:</u> 1 б. – работа с родителями интегрированных детей 1 б. – отражение в планах индивидуальной работы с детьми ОВЗ	Наличие записи в журнале Планы по образовательной деятельности	2 б.		
2.4.	Составление ИМР по показаниям психологической диагностики.	Правильно оформленная документация на ребенка.	5 б.		
			<b>Итого: 12 баллов.</b>		
<b>ВСЕГО: 46 баллов</b>					

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **помощникам воспитателя и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных пед.работников) за результативность и качество работы**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
<b>Помощник воспитателя</b>					
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое</b>					
2.1	Помощь при организации воспитательно – образовательного процесса, присмотра и ухода <b>2 балла</b> – строгое соблюдение режима дня; <b>3 балла</b> – при организации НОД воспитателем по подгруппам (чтение худ. литературы, театрализованная деятельность.)	Справка производственного контроля  Сетка НОД	5		
2.2	<u>Наличие в группе:</u> интегрированных детей – интегрированных детей – <b>0,5 баллов</b> за каждого ребенка ранний возраст – <b>5 балл</b>	Приказ о комплектовании	7		
<b>Выплаты помощникам воспитателя и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных пед.работников) за результативность и качество работы</b>					
3.1	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	5		

	<p>обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- <b>2 балла</b>;</p> <p>- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка , своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - <b>1 балл</b></p> <p>- Отсутствие случаев несвоевременной сдачи отчетности – <b>2 балла</b></p>				
	<b>Бухгалтер, калькулятор, экономист</b>		<b>17</b>		
3.1	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	Сводная годовой отчетности	5		
3.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	Акты проверок	5		
3.3	Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.		5		
3.4	Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	Акты проверок	2		
	<b>Контрактный управляющий, специалист по закупкам</b>		<b>11</b>		
3.1	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке.	Корректирование плана по согласованной потребности в закупке в течении 5 рабочих дней.	2		
3.2	Обеспечение эффективности процесса закупок.	Осуществленных закупок конкурентными способами (расчет от начальной максимальной цены контракта).	2		
3.3	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства университета	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации	3		
3.4	Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение	Отсутствие предписаний, актов, протоколов	4		

	государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности				
	<b>Калькулятор</b>		<b>14</b>		
3.1	<p>- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- <b>2 балла</b>;</p> <p>- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка , своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - <b>1 балл</b></p> <p>- Отсутствие случаев несвоевременной сдачи отчетности – <b>2 балла</b></p>	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	5		
3.2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросу качества и организации питания - <b>2 балла</b>	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	2		
3.3	Качественное осуществление контрольных функций по организации питания – <b>2балла</b>	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	2		
3.4	Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – <b>5 баллов</b>	Приказ о назначении ответственного	5		
	<b>Кладовщик</b>		<b>14</b>		
3.1	<p>- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- <b>2 балл</b>;</p> <p>- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка , своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - <b>1 балл</b></p> <p>- Отсутствие случаев несвоевременной сдачи отчетности – <b>2 балла</b></p>	Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля	5		

3.2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросу качества и организации питания - <b>2 балла</b>	Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля	2		
3.3	Своевременное оформление заявки на продукты питания – <b>2 балла</b>	По факту	2		
3.4	Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – <b>5 баллов</b>	Приказ о назначении ответственного	5		
	<b>Рабочий по ремонту и стирке спецодежды</b>		<b>11</b>		
3.1	Своевременная подготовка праздничных костюмов (стирка, ремонт, глажка) – <b>3 балла</b>		3		
3.2	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- <b>2 балла</b> ; - Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка , своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - <b>1 балл</b>	Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля	3		
3.3	Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – <b>5 баллов</b>	Приказ о назначении ответственного	5		
	<b>Повар</b>		<b>12</b>		
3.1	Выплаты помощникам воспитателя и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных пед.работников) за результативность и качество работы	12 баллов			
3.2	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- <b>2 балл</b> ; - Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка , своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - <b>1 балл</b> - Отсутствие случаев несвоевременной сдачи отчетности – <b>2 балла</b>	Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля	5		

3.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросу качества и организации питания - <b>2 балла</b>	Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля	2		
3.4	Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – <b>5 баллов</b>	Приказ о назначении ответственного	5		
	<b>Сторож, дворник</b>		<b>11</b>		
3.1	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации – <b>1 балл</b>	Да/нет	1		
3.2	Организация работ по благоустройству и озеленению территории детского сада - <b>2 балла</b>		2		
3.3	Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине сторожа	Да/нет (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания в критерии не учувствуют)	1		
3.4	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- <b>1 балл</b> ; - Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - <b>1 балл</b>	Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля	2		
3.5	Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – <b>5 баллов</b>	Приказ о назначении ответственного	5		
	<b>Уборщик служебных помещений</b>		<b>9</b>		
3.1	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- <b>2 балла</b> ; - Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка , своевременное исполнение	Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля	3		

	распорядительных документов, решений, приказов - <b>1 балл</b>				
3.2	Организация работ по оформлению и уборке музыкального зала, холла, коридора к / после праздника (м)- <b>1 балл</b>		1		
3.3	Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – <b>5 баллов</b>	Приказ о назначении ответственного	5		

Приложение № 4

к положению об оплате труда от 30.08.2024 г.

«Другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников СП ГБОУ СОШ пос. Прибой д/с «Зоренька»»

Должность	Основание	Размер доплат	Периодичность выплаты
Кладовщик, калькулятор	Ведение документации и организации работы по пожарной безопасности. Организация работы по энергосбережению. Ведение медицинской документации воспитанников, персонала.	до 5000 рублей до 5000 рублей до 5000 рублей	ежемесячно
Воспитатель, ст.воспитатель, кладовщик, калькулятор	Ведение документации и организация работы по ГО ЧС	до 5000 рублей	ежемесячно
Воспитатель, ст.воспитатель	За заведование отделениями, осуществление руководства всеми направлениями деятельности структурного подразделения	до 10000 рублей	ежемесячно
Воспитатель, ст.воспитатель, калькулятор, кладовщик	За ведение документации по антитеррористической безопасности	до 5000 рублей	ежемесячно
Воспитатель, ст.воспитатель	За заведование физкультурным оборудованием, театральными костюмами	до 5000 рублей	ежемесячно
Воспитатель, ст.воспитатель	За внедрение в практику работы по международной программе «Экошкола»	до 5000 рублей	ежемесячно
Воспитатель, ст.воспитатель	За организацию профориентационной, учебной, воспитательной работы	до 5000 рублей	ежемесячно
Воспитатель, ст.воспитатель, Контрактный управляющий, специалист по закупкам	За ведение сайта структурного подразделения	до 5000 рублей	ежемесячно
Экономист, специалист по закупкам	Размещение информации в системе «Честный знак». Ведение мониторинга в рамках ЕГИС СО, Е-услуги	до 5000 рублей до 5000 рублей	ежемесячно

прошито и скреплено печатью 82  
/ Иванов И.В. листов 1

Директор ГБОУ СОШ пос. Дрибой

И.В. Пономаренко

« 80 » Иванов 20 89 з.

