

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области основная общеобразовательная школа имени Героя
Советского Союза И.И. Гранкина с. Михайло-Овсянка муниципального района
Пестравский Самарской области

Адрес: Россия, 446167, Самарская область, Пестравский район,
с. Михайло-Овсянка, ул. Школьная, д.34 тел./факс 8(84674)33189,
e-mail: school33189@yandex.ru

Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации

 Долгих Н.Н.

«07» декабря 2021 года

Утверждаю:


Директор
ГБОУ ООШ с. Михайло-Овсянка


Н.Н.Пересыпкина

«07» декабря 2021 года

Согласовано:

Председатель управляющего совета

 Пересыпкина О.М.

«07» декабря 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза И.И. Гранкина с. Михайло-Овсянка муниципального района Пестравский Самарской области

В данном документе
пронумеровано, прошито
и скреплено печатью

1. Общие положения.

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, далее «Положение», разработано в соответствии с нижеперечисленными документами:

- 1) трудовым законодательством Российской Федерации;
- 2) законом Российской Федерации «Об образовании»;
- 3) Типовым положением об общеобразовательном учреждении (утв. [постановлением](#) Правительства РФ от 19 марта 2001 г. N 196) (с изменениями от 23 декабря 2002 г., 1 февраля, 30 декабря 2005 г., 20 июля 2007 г., 18 августа 2008 г., 10 марта 2009 г.);
- 4) Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.10.2011г. №2562;
- 5) Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- 6). Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изм., внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14),
- 7). Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- 8). Постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Приказ МОиН СО «О внесении изменений в приказ МОиН СО №25-од от 19.02.2009г».
- 9). Приказом министерства образования и науки Самарской области №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»
- 10). Приказом министерства образования и науки Самарской области №8-од от 08.02.2010 «О внесении изменений в Приказ министерства образования и науки Самарской области №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»;
- 11). Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов

финансового обеспечения областного бюджета» в ред. Постановлений Правительства Самарской области № 398 от 08.09.2010 г., № 702 от 27.10.2011 г. с изм., внесёнными Постановлением Правительства Самарской области № 485 от 06.10.2009 г.,

12. Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «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 № 92, от 09.10.2009 г. № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, с изм., внесёнными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485)

13. Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. №600 « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г.№353 « Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»

14. Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза И.И. Гранкина с. Михайло-Овсянка муниципального района Пестравский Самарской области (далее «Учреждение»).

15.Приказом министерства образования и науки Самарской области № 281-од от 28.06.2013г О внесении изменений в приказ МОиН СО от 19.02.2009г № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

16. Постановление Правительства Самарской области от 20.12.2016 №773 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»

17.Федеральный закон №469 от 19.12.2016г. «О внесении изменений в ст.ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

18. Приказ министерства науки и образования Самарской области от 31.08.2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской

области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам общеобразовательного учреждения и распространяется на педагогических работников учреждения, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников учреждения.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам общеобразовательного учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются учредителем.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем по результатам работы за полугодие и за год в соответствии с положением.

1.7. Настоящее положение разрабатывается учреждением, согласовывается с Управляющим Советом и профсоюзным комитетом учреждения, утверждается приказом директора школы.

2. Порядок формирования и распределения стимулирующего фонда школы

2.1. Стимулирующий фонд школы составляет 21,34% от фонда оплаты труда работников школы, при этом стимулирующий фонд работников структурного подразделения формируется отдельно.

2.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит:

из базовой части присмотра и ухода, которая составляет 76,80% ФОТ, и стимулирующей части, которая составляет 23,20% от ФОТ;

из базовой части по основным общеобразовательным программам, которая составляет 69,63% ФОТ, и стимулирующей части, которая составляет 30,37% от ФОТ.

2.3. Стимулирующий фонд школы распределяется между работниками школы следующим образом:

Школа:

- педагогические работники не менее –70%
- административно – хозяйственные работники не более –30%
- директор школы – 3%

СП – Детский сад №14 «Колосок»:

- педагогические работники за применение инновационных технологий – 24%
- воспитатели, помощники воспитателей за сложность контингента - 13%
- воспитатели, младшие воспитатели за посещаемость детей - 25%

5. Сроки представления информации о показателях деятельности работников учреждения

5.1. Экспертная комиссия учреждения обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляет на утверждение директору учреждения.

5.2. Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму баллов, набранных работниками. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников учреждения утверждается приказом директора школы.

5.3. Работники школы самоанализ деятельности по критериям и показателям качества работы представляют на основе «Листа оценивания эффективности работы» с приложениями в папке 2 сентября и 11 января.

5.4. Экспертная группа в течение 2-х дней проводит анализ материалов. При необходимости запрашивает дополнительную информацию и выносит не позднее 2 дней в орган общественного самоуправления школы на обсуждение показатели по Критериям качества труда работников. Уменьшения стимулирующих выплат проводится согласно данного Положения. Срок издания приказа директором об установлении стимулирующих выплат производится в течение 2-х дней после заседания органа общественного самоуправления по распределению стимулирующего фонда.

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

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

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Информация	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных	1 балл			

	периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	
1.2.	Отсутствие обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, по итогам года в сравнении с итогами предыдущего периода:	
	Сохранение показателей	1 балл
	Положительная динамика	1,5 балла
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	1 балл
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1 балл
1.6.	Наличие обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 или 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА)	1 балл
1.7.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя,	1 балл

	проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППк, ПМПК)	
1.8.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете по итогам сравнения отчетных периодов (01.09.). Для классных руководителей.	1 балл
1.9.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по преподаваемому учителем предмету по неуважительным причинам более 5 занятий.	1 балл
1.10.	Наличие обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в:	
	проекты волонтерского движения;	0,5
	в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», деятельность школьного музея);	0,5
	в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов.	0,5
		Баллы суммируются
1.11.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места):	
	Школьный уровень	0,5 балла
	Муниципальный	0,5 балла

	Окружной	1 балл
	Региональный	1,5 бала
	Федеральный	2 балла
		Баллы суммируются
1.12.	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1 балл
1.13.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл
1.14.	Участие в экспертных (рабочих, консультативных и пр.) групп, жюри: Муниципальный уровень	1 балл
	Окружной	2 балла
	Региональный и выше	3 балла
		Баллы не суммируются.
1.15.	Участие в проектах по развитию школьного самоуправления (кроме РДШ) на уровне : Образовательного округа	2 балла
	Регионального и выше	3 балла
		Баллы не суммируются
		25,5 б
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Информация	Само оценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
2.1.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящие в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня):				
	Муниципальный	1 балл			
	Окружной	2 балла			
	Региональный и выше	3 балла			
		Баллы не суммируются			
2.2.	Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)				

Муниципальный	1 балл
Окружной	2 балла
Региональный и выше	3 балла
	Баллы не суммируются

2.3.

Доля обучающихся 4-9 классов, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, по преподаваемому предмету, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя

1 балл

2.4.

Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) :

Окружной	2 балла
Региональный и выше	3 балла за каждого ученика
	Баллы не суммируются

2.5.

Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», «Взлет»,

1 балл

- образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты
- 2.6. Доля обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику
- 1 балл
- 2.7. Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»
- 2 балла
- 2.8. Доля обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя.
- 1 балл

2.9. Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее» на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО: 1 балл

2 . 1 0 доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО 1 балл

2.11. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы у учащихся, родителей и общественности. 1 балл

18 баллов

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

№	Критерии эффективности	Кол-во баллов	Информация	Само оценка	Оценка эксперт
---	------------------------	---------------	------------	-------------	----------------

	труда и формализованн е качественные и количественные показатели оценивания		(балл)	ной группы ОУ (балл)
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т. ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно - сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	1 балл		
3.2.	Использование учителем автоматизирован ных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных	1 балл		

работ с учётом
КЭС в модуль
МСОКО АСУ
PCO

3.3. Использование 1 балл

учителем в
образовательном
процессе
технологий,
направленных
на
формирование
функциональной
грамотности у
обучающихся
(на основе
справки
администратора)

3.4. Наличие у учителя, 2 балла

в том числе
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
общественность

5 баллов

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и	Кол- во балло в	Информац ия	Само оценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
---	--	--------------------------	----------------	--------------------------	---

количественные
показатели
оценивания

- 4.1. Участие учителя, в 1
том числе балл
исполняющего
функции классного
руководителя, в
работе
методического
объединения школы,
методических
семинаров,
конференций,
проводимых на
уровне школы в
рамках
распространения
педагогического
опыта, в качестве
докладчика.
- 4.2. Участие учителя, в
том числе
исполняющего
функции классного
руководителя, в
работе
методического
объединения,
методических
семинаров,
конференций,
проводимых на
муниципальном, 1 балл
окружном, 2
балла
региональном 3
балла
уровнях в рамках Баллы
распространения не
педагогического сумми
опыта, в качестве руютс
докладчика. я

- 4.3. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства:
победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма:
2 балла
- участник 1 балл
- 4.4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте школы, в социальных сетях, в том числе печатные публикации, за отчетный период (не менее трех публикаций). 2 балла
- 4.5. Повышение квалификации учителя, в том числе исполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы 1 балл

	воспитания (кроме КПК по ИОЧ)	
4.6.	Результативность проведения предметных недель, открытых уроков вне предметных недель – по результатам анализа на заседании МО - положительная оценка.	1 балл
		10 баллов

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Информация	Само оценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, составляет 100 % от общей численности обучающихся класса	1 балл			
5.2.	Отсутствие в отчетный период случаев травматизма обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл			
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группездоровья, выполнивших	1 балл			

- нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов
- 5.4. Отсутствие в 1 балл
 классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся
- 4 балла

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

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Информация	Само оценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:				
	частично соответствует;	0,5 балла			
	соответствует;	1 балл			

	соответствует осуществляется творческий (авторский) подход	/	1,5 балла
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса		1 балл
1.3.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО		1 балл
1.4.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава):		
	70 %		1 балл
	90% и выше		3 балла
1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей		1 балл

1.6.

7,5 балла

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Информация	Само оценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, поперечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест» «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: победитель, призер: участник:	2 балла 1 балл			
					Баллы суммируются по разным конкурсам
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе;	1 балл 2 балла			

	победа во втором (очном) этапе	3 балла	
			Баллы не суммируются
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) : Победители, призеры: Участники:	2 балла 1 балл	Баллы не суммируются
2.4.	Подготовка декораций, костюмов для проведения праздничных мероприятий, участия в конкурсах и пр.	1 балл	
			8 баллов

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Информация	Само оценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
3.1.	Наличие у воспитателя общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели, ресурса в сети Интернет с	1 балл			

- актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений
- 3.2. Использование инновационных педагогических технологий в образовательно-воспитательном процессе (оформление презентаций, использование графического редактора, размещение информации на сайте учреждения) 1 балл

4.

результативность организационно-методической деятельности педагога

- | № | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Кол-во баллов | Информация | Само оценка (балл) | Оценка экспертной группы ОУ (балл) |
|------|---|---------------|------------|--------------------|------------------------------------|
| 4.1. | Участие педагога в работе методического объединения школы, методических семинаров, конференций, проводимых на уровне школы в рамках распространения педагогического опыта, в качестве докладчика. | 1 балл | | | |
| 4.2. | Участие педагога в работе методического объединения, методических | | | | |

	семинаров, конференций, проводимых на муниципальном, окружном, региональном уровнях в рамках распространения педагогического опыта, в качестве докладчика.	1 балл 2 балла 3 балла Баллы не суммир уются
4.3	Результаты участия воспитателя в конкурсах профессионального мастерства: победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма: участник	2 балла 1 балл
4.4	Наличие у воспитателя авторских публикаций, освещающих события жизни детского сада, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте школы, в социальных сетях, в том числе печатные публикации, за отчетный период (не менее трех публикаций).	
4.5	Повышение квалификации воспитателя по приоритетным направлениям развития системы воспитания (кроме КПК по ИОЧ)	1 балл
4.6	Результативность проведения	1 балл

- предметных недель,
открытых уроков вне
предметных недель –
по результатам анализа
на заседании МО -
положительная оценка.
- 4.7 Включение
педагога в состав
жюри,
экспертных
комиссий:
районный уровень 1 балл
окружной уровень и
выше 2 балла

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Информа ция	Само оценка (балл)	Оценка экспертн ой группы ОУ (балл)
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (за период установления стимулирующих выплат: относительно предыдущего периода, от списочного состава группы)	2 балла			
5.2	Наличие воспитанников 6-8 лет – участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	1 балл			

- | | | |
|-----|--|--------|
| 5.3 | Отсутствие в течении отчетного периода фактов травматизма среди воспитанников | 1 балл |
| 5.4 | Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников | 1 балл |
| 5.5 | Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований | 1 балл |
| 5.6 | Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в отчетный период | 1 балл |

	<p>размещение информации на сайте учреждения) 1-2 балла; - использование здоровьесберегающих технологий – 1-2 балла - пользоваться АСУ РСО– 1-2 балла</p> <p>1.3Участие детей в конкурсах, фестивалях и т.п: На уровне учреждения- 0,5баллов На муниципальном уровне – 1 балл; На уровне образовательного округа – 2 балла.</p> <p>1.4Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл</p> <p>1.5Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, сайтах по распространению педагогического опыта: На муниципальном уровне – 1 балла На уровне образовательного округа – 2 балла На всероссийском уровне – 3 балла Учитывать самый высокий уровень.</p> <p>1.6Выступления на</p>			<p>0-2</p> <p>0-1</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p>	
--	---	--	--	--	--

		<p>конференциях, форумах, семинарах и т.п.:</p> <p>На уровне учреждения – 1 балл;</p> <p>На муниципальном уровне – 2 балла;</p> <p>На уровне образовательного округа – 3 балла.</p> <p>1.7 Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>На уровне учреждения – 1 балл;</p> <p>На муниципальном уровне – 2 балла;</p> <p>На уровне образовательного округа – 3 балла.</p> <p>1.8 Проведение открытых мероприятий:</p> <p>На уровне учреждения – 1 балл;</p> <p>На муниципальном уровне – 2 балла;</p> <p>На уровне образовательного округа – 3 балла.</p>				
II	За сложность контингента дошкольников	<p>2.1 Отсутствие травматизма среди воспитанников – 1 балл, наличие – «-1» балл.</p>			0-1	

Подпись работника-

Подпись представителя экспертной группы-

Дата заполнения-

Подпись директора школа-

Лист оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера, бухгалтера ГБОУ ООШ с. Михайло-Овсянка
(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации			
1	Участие в реализации программы развития школы	3		
2	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	3		
3	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	3		
4	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	3		
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	3		
6	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	3		
7	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	3		

8	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	3		
9	Замечания со стороны проверяющих:			
1 0	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	3		
1 1	-отсутствие замечаний	3		
1 2	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	3		
1 3	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	3		
1 4	Своевременное составление и предоставление отчётности:			
1 5	-бухгалтерской	3		
1 6	-налоговой	3		
1 7	-статистической	3		
1 8	Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	3		
1 9	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	3		
2 0	Количество работников в образовательном учреждении:			
2 1	-до 100 человек	1		
2 2	-от 100 до 200 человек	2		

2	более 200 человек	3		
3				
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы библиотекаря ГБОУ ООШ с. Михайло-Овсянка _____
(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	<i>Высокая читательская активность обучающихся</i>			
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			
2	-не изменилась	0,5		
3	-возросла	1		
4	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах проектов	1		
5	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:			
6	-не изменилось	1		
7	-возросло	2		
8	Оформление тематических выставок	3		
9	Использование ИКТ в работе	3		
10	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:			
11	-не изменилось	0,5		
12	-возросло	1		
13	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности	1		

1 4	Наличие банка данных недостающей в библиотечном фонде учебной литературы	2		
1 5	Количество книговыдач по сравнению с прошедшим периодом:			
1 6	-не изменилось	0,5		
1 7	-возросло	1		
1 8	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	3		
1 9	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы повара ГБОУ ООШ с. Михайло-Овсянка

(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Высокое качество организации питания			
1	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	0,5-2		
2	- за высокое качество приготовления пищи;	1		
3	- за качественное обеспечение санитарного состояния помещений, оборудования пищеблока	1		
4	- за качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и требований складских помещений для хранения продуктов.	1		

5	-за качественное ведение документации по горячему питанию и выдача продуктов питания.	1-3		
	Итого баллов:			

Подпись работника-

Подпись представителя экспертной группы-

Дата заполнения –

Подпись директора школы-

Лист оценивания эффективности (качества) работы работника по стирке белья ГБОУ ООШ с. Михайло-Овсянка
(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	0,5-1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	0,5-1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	0,5-1		
4	Своевременная замена белья	0,5-1		
	Итого баллов:			

Подпись работника-

Подпись представителя экспертной группы-

Дата заполнения –

Подпись директора школы-

Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа ГБОУ ООШ с. Михайло-Овсянка
(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	0,5-1		
2	- за содержание участка в соответствии с требованиями САНПиН,	0,5-3		
3	- за сохранение теплового режима	0,5-1		
4	- качественную уборку территории.	0,5-1		
	Итого баллов:			

Подпись работника-

Подпись представителя экспертной группы-

Дата заполнения-

Подпись директора школы-

Лист оценивания эффективности (качества) работы помощника воспитателя структурного подразделения
(Ф.И.О.)

№	Критерий оценивания	Максимальный коэффициент показателя	Самооценка	оценка экспертной группы
Критерии оценивания за сложность контингента воспитанников				
1	Положительная динамика адаптации детей в разновозрастных группах и группах раннего возраста: посещаемость детей в группе составляет от 50 до 70% - 3 балл, от 70 до 85% - 4 балла, свыше 85% - 5 балла	3-5		
2	За положительную динамику развития воспитанников в группах с превышением плановой наполняемости:	1-4		

3	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников. Отсутствие травматизма.	0-1		
4	Наличие в группе детей разного возраста	2		
Критерии оценивания за обеспечение высокой посещаемости				
1	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в группе: $N = B : A * 100\%$, где В- количество воспитанников, ни разу не болевших в отчётном периоде: А- общая численность воспитанников: 45% и выше- 2 балла, ниже 45%- 0баллов.	0-2		
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1		
4	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1		
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1-2		
6	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях (субботах и др. в нерабочее время)	0-2 21 балл		

Подпись работника-

Подпись представителя экспертной группы-

Дата заполнения-

Подпись директора школы-

Лист оценивания эффективности (качества) работы кастаньяши

(Ф.И.О.)

№	Критерий оценивания	Максимальный коэффициент	Самооценка	оценка экспертной
---	---------------------	--------------------------	------------	-------------------

		показателя		группы
1	2	3	4	5
	Сложность и напряжённость работы			
1	Доставка продуктов	0,5-1		
2	Своевременное оформление документов	0,5-1		
3	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	0,5-1		
4	Работа с поставщиками продуктов питания	0,5-1		
	Итого баллов:			

Подпись работника-

Подпись представителя экспертной группы-

Дата заполнения-

Подпись директора школы-

Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений _____ (Ф.И.О.)

№	Критерий оценивания	Максимальный коэффициент показателя	Самооценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	0,5-1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	0,5-1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	0,5-1		
4	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	0,5-1		
5	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	0,5-1		

Подпись работника-

Подпись представителя экспертной группы-

Дата заполнения-

Подпись директора школа-

7. Особенности распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам структурного подразделения

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле $СЧф = ФОТ \cdot 21,8\%$
Где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения, ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения, 23,20% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения от присмотра и ухода и 30,37% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения по основным общеобразовательным программам.
2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения включает в себя стимулирующие выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников, применение инновационных педагогических технологий в процессе дошкольного образования.
3. Структура стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения:
 - стимулирующие выплаты воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, в размере не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии, дети разного возраста, повышение плановой наполняемости и другие в размере не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения в размере не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников в размере не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.
 - На ежемесячные надбавки за выслугу лет - не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда.
При выслуге от 3 до 10 лет — 10 % должностного оклада;
При выслуге более 10 лет — 15% должностного оклада.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

- 8.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
- 8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
 - Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

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

- Смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

8.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором учреждения.

8.5.Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам учреждения определяется директором учреждения и оформляется приказом.

8.6. Порядок выплаты материальной помощи директору учреждения определяется учредителем – Юго- Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

9. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников учреждения.

9.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2.Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников учреждения являются:

- Результаты работы учреждения в целом.
- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.
- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений.
- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.).
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.
- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.
- Оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

9.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

9.4. Педагогические работники учреждения, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

9.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников

общеобразовательного учреждения определяется директором учреждения и оформляется приказом.

9.6. Порядок премирования директора общеобразовательного учреждения определяется учредителем – Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

10. Возможность снижения и отмены стимулирующих выплат

10.1. Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в надбавках;
- за нарушение трудовой дисциплины, (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действие педагогов может быть аннулирована выплата сроком на учебный год, четверть, месяц.

10.2. Снижение размеров стимулирующих выплат:

- снижение качества работы, за которые были определены надбавки

Приложение № 1

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

(эффективность труда) работников структурного подразделения ГБОУ ООШ с.Михайло-Овсянка детский сад №14 «Колосок»

А) Стимулирующие выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Период действия	Критерии	Максимальное количество баллов
6 месяцев	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта: от 30 до 50% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 1	3

	балл, от 50 до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла, от 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 3 балла.	
6 месяцев	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (в сравнении с показателем по ДОУ): повышение на 0-5% - 1 балл, повышение на 5-10% - 2 балла, повышение на 10% и выше – 3 балла.	3
6 месяцев	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: на уровне ДОУ – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области – 3 балла.	3
6 месяцев	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
6 месяцев	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне России – 3 балла.	3
6 месяцев	Выступления на конференциях, форумах,	3

	семинарах и т.п.: на уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне России – 3 балла	
6 месяцев	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на уровне ДОУ – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области – 3 балла.	3
6 месяцев	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: на уровне ДОУ – 1 балл	1
6 месяцев	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования	10

Б) Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за сложность контингента воспитанников – не менее 13%

Период действия	Критерии	Максимальное количество баллов
6 месяцев	Положительная динамика адаптации детей в разновозрастных группах и группах раннего возраста: посещаемость детей в группе составляет от 50 до 70% - 1 балл, от 70 до 85% - 2 балла, свыше 85% - 3 балла	3
6 месяцев	За положительную динамику развития воспитанников в группах с превышением плановой наполняемости:	3

В) Стимулирующие выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения – 25%

Период действия	Критерии	Максимальное количество баллов
6 месяцев	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в группе: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по ДООУ – 2 балла	2
6 месяцев	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости ниже среднего по ДООУ – 2 балла	2
6 месяцев	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
6 месяцев	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2
6 месяцев	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству	1

	питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	
--	---	--

Г) Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – 25%

Период действия	Должность	Основание	Максимальное количество баллов
6 месяцев	Главный бухгалтер, Бухгалтер	-Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3
		-Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
		-Внедрение компьютерных технологий в оформлении документации -Своевременное и качественное предоставление отчетности	3
6 месяцев	Сторож, завхоз, повар	- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным	1 1

		периодом) - За высокое качество и своевременность в организации ремонтных и ремонтно-профилактических работ; - За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - за сохранение теплового режима	1 0,5
6 месяцев	Делопроизводитель	- за качественное оформление и подготовку информационных материалов, направленных на повышение качества воспитания и сохранение здоровья воспитанников	1
6 месяцев	повар	- за высокое качество приготовления пищи;	1
6 месяцев	повар	- за качественное обеспечение санитарного состояния помещений, оборудования пищеблока	1
6 месяцев	Завхоз, повар	- за качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и	0,5

		требований складских помещений для хранения продуктов;	
6 месяцев	кастелянша	- обеспечение контроля за правильным использованием спецодежды, белья.	0,5
6 месяцев	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	- за обеспечение норм САНПиН при стирке белья и содержания помещения прачечной	1
6 месяцев	Сторож, Помощник воспитателя, руководитель с/п	- за содержание участка в соответствии с требованиями САНПиН, - качественную уборку территории. - качественную уборку помещений	3 1 1
6 месяцев	Руководитель с/п	за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	2

Ежемесячная надбавка за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня (младший воспитатель) устанавливается в следующих размерах:

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

При выслуге от 10 лет – 15% должностного оклада.

