

От работодателя:
Директор государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы
пос. Кошелевка муниципального
района Сызранский Самарской области
« 12 » октябрь 2017 год



Л.Е.Юсупова

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы
пос. Кошелевка муниципального
района Сызранский Самарской области
« 12 » октябрь 2017 год

И.М.Пустобаева

Приняты

Общим собранием работников Учреждения

ГБОУ ООШ пос. Кошелевка

протокол от 12 .10.2017 г. № 4

председатель Общего собрания работников Учреждения

директор ГБОУ ООШ пос. Кошелевка Юсупова Л.Е.Юсупова

Дополнения и изменения к Коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области основной общеобразовательной школы пос. Кошелевка муниципального
района Сызранский Самарской области

на 2015 – 2018 годы

(Зарегистрирован 28.08.2015 г., регистрационный номер 76)

Приложение № 3 «Положение о материальном стимулировании педагогических работников,
административно – управленческого, обслуживающего персонала ГБОУ ООШ пос.
Кошелевка».

I. Общие положения.

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии

- со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Кошелевка муниципального района Сызранский Самарской области;
- Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- 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 изменениями, внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14);
- Постановлением Правительства Самарской области № 118 от 27.07.2007 г.;
- постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений»;
- 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»;
- постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «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».
- 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;

- Приказом 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» (в редакции приказов от 08.02.2010 г. № 8-од; от 10.01.2013 г. № 3-од; от 28.06.2013 г. № 281-од; от 04.09.2014 г. № 278-од; от 09.09.2015 г. № 365-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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 редакции приказов от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области общеобразовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (в редакции приказов от 08.02.2010 г. № 10-од; от 26.12.2012 г. № 452-од; от 24.07.2014 г. № 236-од; от 29.04.2015 г. № 141-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в редакции приказов от 24.07.2014 г. № 237-од; от 13.02.2015 г. № 50-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

- Распоряжение № 256-р от 20.03.2009 г. «О создании Экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений,

созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012 г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2012 г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»;
- постановления Правительства Самарской области № 600 от 31.10.2012 г. О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «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».
- Постановлением правительства Самарской области от 25 сентября 2012 года № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 30 октября 2012 г. № 586 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 628 "Об установлении расходного обязательства Самарской области по финансированию расходов, находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на содержание детей, за содержание которых в указанных учреждениях плата с родителей не взимается";
- Постановлением правительства Самарской области от 12.12.2012 г. № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013 г. № 107 "О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области";
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 г. № 690»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г., № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (с изменениями от 03.07.2017 г.);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 г., № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 01.02.2017 г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 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»;

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 образовательного учреждения, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников общеобразовательного учреждения.

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

1.4. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются на основе утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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 редакции приказов от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од) перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и

качество работы (эффективность труда);

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

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

1.7. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем, министерством образования и науки Самарской области, с учетом соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области общеобразовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями от 03.07.2017 г. № 262-од);

1.8. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения составляет 3% от общего стимулирующего фонда учреждения, устанавливается учредителями по результатам работы за квартал и за год в соответствии с Положением.

1.9. Настоящее положение разрабатывается учреждением, согласовывается с Управляющим Советом учреждения, согласовывается с председателем профсоюзной организации учреждения, утверждается приказом директора.

II. Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам ГБОУ ООШ пос. Кошелевка

1. Виды стимулирующих выплат.

Условия для назначения, снижения и отмены стимулирующих выплат:

1.1. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты: надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

1.2. Условия для назначения надбавки за результативность и качество работы:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

1.3. Условия снижения надбавки за результативность и качество работы:

Наличие обоснованной жалобы.

- При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

- Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- 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 по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.

- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.

- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

1.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе 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).

2. Размер стимулирующего фонда

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

2.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 21,34 % от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет 3% от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.3. Стимулирующий фонд педагогических работников общеобразовательного учреждения составляет не менее 53 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.4. Стимулирующий фонд административно-хозяйственного персонала учреждения составляет не менее 47 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

3.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.2. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ежемесячно и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.4. Назначение надбавки за результативность и качество работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно.

3.5. Надбавки за результативность и качество работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителя директора по УВР, администрации образовательного учреждения.

3.6. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах.

3.7. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на

основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

4.2. Материалы самоанализа деятельности за месяц, четверть, квартал, год каждый работник, претендующий на получение стимулирующих выплат, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 5, ежемесячно.

4.3. Педагогические работники предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе материалы по самоанализу в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников за прошедшие месяц, четверть, квартал не позднее 23 числа каждого месяца.

4.4. Заместитель директора по УВР в соответствии со своими должностными обязанностями совместно с членами Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала (далее – Комиссия), утвержденной приказом директора, анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, разрабатывают проект приказа, определяют количество набранных педагогическими работниками баллов и представляют на утверждение директору учреждения в двухдневный срок, не позднее 25 числа каждого месяца.

4.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники общеобразовательного учреждения представляют завхозу учреждения материалы, подтверждающие результативность и качество работы, по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения не позднее 23 числа каждого месяца.

4.6. Завхоз передает материалы, подтверждающие результативность и качество работы административно–управленческого, обслуживающего персонала и иных работников общеобразовательного учреждения в Комиссию, члены Комиссии анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, определяют количество набранных работниками баллов, разрабатывают проект приказа и представляют на утверждение директору учреждения в двухдневный срок, не позднее 25 числа каждого месяца.

4.7. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора образовательного учреждения.

4.8. Директор образовательного учреждения рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 26 числа каждого месяца.

4.9. Управляющий совет рассматривает представленную аналитическую информацию о показателях деятельности работников в срок до 27 числа каждого месяца и направляет их директору Учреждения.

4.10. Директор Учреждения издаёт приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы на основании предложений, представленных Управляющим советом образовательного учреждения, в срок до 29 числа каждого месяца. Размер стимулирующих выплат, установленный приказом руководителя ГБОУ, зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.11. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы – в баллах.

4.12. Период, на который могут быть установлены надбавки за результативность и качество работы – месяц.

4.13. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год по следующей схеме:

Формула расчета стоимости одного балла.

$$\text{Стоимость одного балла для педагогов} = \frac{\text{месячный стимул. фонд педагогов}}{\sum \text{баллов по педагогам} * \text{на количество педагогов}}$$

$$\text{Стоимость одного балла для АХП} = \frac{\text{месячный стимул. фонд АХП}}{\sum \text{баллов по АХП} * \text{на количество штатных единиц}}$$

5. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников образовательного учреждения для определения надбавок.

5.1. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) *педагогических работников*.

	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
1.	Позитивные результаты образовательной деятельности		
1.1.	Отсутствие или наличие неуспевающих учащихся.	четверть	1 балл, (-1 балл за каждого н/у)
1.2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (на основании внешних измерений);	четверть	2
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика, предметы по выбору) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;	год	5
1.4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от уровня (I место, II место, III место, участие)	год	

	- всероссийских - региональных - окружных		10-8-5-1 8-5-3-1 5-3-2-0
1.5.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения); - всероссийский - региональный - окружной	год	8 5 3
1.6.	Отсутствие или наличие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках;	Месяц	2 -2
2.	Позитивные результаты организационно-методической деятельности		
2.1.	Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы	год	5
2.2.	Наличие публикаций работ обучающихся и/или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня (обязательно наличие копии свидетельства о регистрации интернет-ресурса в качестве СМИ): - муниципальный и окружной уровень; - областной и всероссийский уровень	Месяц	2 3
2.3.	Результативность участия работника в разработке и реализации социально-значимых проектов (в зависимости от уровня): I место, II место III место, участие; - всероссийских - региональных - окружных - муниципальных	Месяц	5-4-3-2 4-3-2-1 3-2,5-1,5-0 I место 1,5 б.
2.4.	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	год	5
2.5.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	год	5
2.6.	Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени;	четверть	2
3.	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся		
3.1.	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов): (I место, II место, III место, участие) - всероссийских, международных - региональных - окружных - школьных	Месяц	10-8-5-1 8-5-3-1 5-3-2-0 I место 1,5
3.2.	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов): (I место, II место, III место, участие) - всероссийских, международных	Месяц	5-4-3-2

	- региональных - окружных		4-3-2-1 3-2,5-1,5-0
3.3.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров): (I место, II место, III место, участие) - всероссийских - региональных - окружных - муниципальных	Месяц	5-4-3-2 4-3-2-1 3-2,5-1,5-0 I место 1,5 б.
3.4.	Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет: - на школьном сайте (не менее пяти публикаций);	Месяц	2
4.	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий		
4.1.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, выставки, и др.) составляет более 5 % учебного времени;	четверть	3
4.2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, форумы, конференции, печатные работы и пр.): школьный уровень окружной уровень региональный уровень российский (международный) уровень		2 3 4 5
5.	Эффективная организация учебно-воспитательного процесса		
5.1.	Своевременное внесение, актуальность и достоверность информации в базе данных АСУ РСО.	Месяц	2
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1.	Соблюдение санитарных правил и норм при организации образовательного процесса	месяц	1
6.2.	Несоблюдение санитарных правил и норм при организации образовательного процесса		-1
7.	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя		
7.1.	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся.	четверть	1
7.2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предметам в классе выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	четверть	0,5
7.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	год	1
7.4.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	четверть	0,5

7.5.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	четверть	0,5
7.6.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 90 %)	месяц	2
7.7.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего;	четверть	0,5
7.8.	Снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	четверть	1
7.9.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;	Месяц	1
7.10.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности класса: - наличие регулярно обновляемого персонального сайта класса; - наличие публикаций различного уровня	Месяц	1 1
7.11.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся (не более 3-х дней (в среднем по классу)).	Четверть	1
7.12.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	Четверть	0,5

5.2. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого аппарата

5.2.1. Зам. директора по УВР

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
1.	Эффективность процесса обучения		
1.1.	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному)	год	3
1.2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования	год	3
1.3.	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: - наличие - доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу»	год	3 5
1.4.	Доля выпускников, 9-х классов сдавших ОГЭ по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: - выше средних значений по «образовательному округу» - выше средних значений по области	год	3 5
1.5.	Доля выпускников, 9-х классов сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: - выше средних значений по «образовательному округу» - выше средних значений по области (для сельских школ)	год	3 5
1.6.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому	год	

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
	языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: - выше средних значений по «образовательному округу» - выше средних значений по области (для сельских школ)		2 3
1.7.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: - выше средних значений по «образовательному округу» - выше средних значений по области (для сельских школ)	год	2 3
1.8.	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников: - отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, - снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному), - отсутствие динамики, - увеличение доли	год	2 1 0 -5
1.9.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: - наличие на уровне «образовательного округа»; - 3 и более человек на уровне «образовательного округа»; - наличие на уровне области; - 3 и более человек на уровне области; - наличие на «зональном» уровне, - 3 и более человек на «зональном» уровне, - наличие на всероссийском или международном уровнях	месяц	2 2,5 3 3,5 4 4,5 5
2	Эффективность воспитательной работы		
2.1.	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: - отсутствие - снижение - повышение	месяц	3 1 -1
2.2.	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских	месяц	1
2.3	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея	месяц	1
2.4	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): - наличие на уровне «образовательного округа» - 3 и более на уровне «образовательного округа» - наличие на уровне области - 3 и более на уровне области - наличие на всероссийском или международном уровне	месяц	1 1,5 2 2,5 3
2.5	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по	месяц	-1

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
	неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более		
2.6	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): - наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц - наличие школьной телестудии	месяц	0,5 0,5
2.7	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: - победы в окружных или областных конкурсах - победы на всероссийских или международных конкурсах -	месяц	2 3
2.8	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения	месяц	1
3	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения		
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: - на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - на областном уровне - на российском или международном уровнях	месяц	1 2 3
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: - на уровне «образовательного округа» - на уровне области - на российском и/или международном уровнях	месяц	1 2 3
3.3.	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 50% и выше	месяц	3
3.4	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	месяц	3
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
4.1.	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): - в 8-х классах - в 9-х классах	год	0,5 0,5
4.2.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: - реализация не менее 8 предпрофильных курсов - реализация не менее 10 предпрофильных курсов	месяц	0,5 1
4.3.	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: - наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в	месяц	1

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
	общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией		
4.4.	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): - наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения - наличие адаптированных образовательных программ - организация психолого-педагогического сопровождения	месяц	1 1 2
4.5.	Организация дистанционного образования детей-инвалидов		1
4.6.	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»		1
5.	Эффективность управленческой деятельности		
5.1.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: - на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - на уровне области - на федеральном уровне	месяц	0,5 1 2
5.2.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): - на уровне «образовательного округа» - на региональном уровне и выше	месяц	1 2
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся	месяц	3
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1.	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	месяц	3
6.2.	% охвата учащихся горячим питанием: 90% и более	месяц	3
6.3.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	месяц	1
6.4.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	месяц	3
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
7.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	год	3
7.2.	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30 до 40% 40 % и более	год	3 5
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету 20 % и выше	месяц	2 3
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах	месяц	

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
	профессионального мастерства: - участие на уровне «образовательного округа» - наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - участие на областном уровне - наличие победителей на областном уровне и выше		0,5 1 1,5 2
7.5.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	месяц	2
7.6.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 – 90 % – 1 балл; выше 90%	год	3 5
7.7.	Наличие в образовательном учреждении работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которых были применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за нарушение установленного порядка проведения государственной итоговой аттестации: наличие –	год	(-5) баллов

5.2.2. Главный бухгалтер

	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Месяц	10
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности (по результатам проверок)	Месяц	5
1.3.	Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов	Месяц	5
2.	Позитивные результаты деятельности		
2.1.	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности.	Месяц	5
2.2.	Отсутствие обращений работников школы по вопросу неправильного начисления заработной платы.	Месяц	10
2.3.	Эффективное использование компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета	Месяц	5
2.4.	Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей;	Месяц	10

5.2.3. Завхоз

	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по	месяц	5

	причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		
2.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН		10
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) (при наличии проверок)	Месяц	10
2.3.	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда) (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	месяц	10
2.4.	Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей;	Месяц	5

5.3. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала учреждения

Сторож, гардеробщик, секретарь, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания

	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
1.	Соблюдение хозяйственных условий в образовательном учреждении		
1.1.	1. Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей сторож – гардеробщик – секретарь – уборщик служебных помещений – рабочий по комплексному обслуживанию здания –	Месяц	10 10 10 10 10
1.2.	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): сторож – гардеробщик – уборщик служебных помещений – рабочий по комплексному обслуживанию здания –	Месяц	5 5 5 5
1.3.	Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами сторож уборщик служебных помещений – рабочий по комплексному обслуживанию здания –	Месяц	10 10 10
1.4.	Отсутствие замечаний по сохранности зданий,	Месяц	

	сооружений, имущества сторож – уборщик служебных помещений – рабочий по комплексному обслуживанию здания –		5 5 5
1.5.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок рабочий по комплексному обслуживанию здания	Месяц	10
1.6.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) (при наличии проверок) уборщик служебных помещений – рабочий по комплексному обслуживанию здания –	Месяц	10 10

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения стимулирующих доплат.

6.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие доплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- заместителю директора по УВР, педагогическим работникам за работу по организации результативного участия школы, обучающихся в муниципальных, окружных региональных, всероссийских мероприятиях – до 5000 рублей;
- заместителю директора по УВР, главному бухгалтеру за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения - до 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – до 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации проведения культурно-массовых мероприятий – до 4000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации и проведения спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – не более 5000 рублей;
- педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за эффективное использование современных образовательных технологий в образовательной деятельности в соответствии с ФГОС – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокий уровень в окружном рейтинге школ по государственной итоговой аттестации 9-х классов – до 5000 рублей;

- педагогическим работникам, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса – до 2000 рублей;
- заместителю директора по УВР, педагогическим работникам за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 5000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество руководства творческими и профессиональными объединениями педагогических работников – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам, работникам за высокое качество заведования пришкольным участком – до 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за эффективное использование современных образовательных технологий в образовательной деятельности в соответствии с ФГОС – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – не более 2000 рублей;
- за почетные звания СССР или РФ, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, ученую степень, ведомственные награды – до 2000 рублей.

6.3. Административно-управленческому и младшему обслуживающему персоналу:

- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – до 5000 рублей;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – до 5000 рублей
- за интенсивность использования компьютерной техники и различного программного обеспечения – не более 2000 рублей;
- по результатам смотра по охране труда – не более 3000 рублей.

6.4. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

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

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 5000 руб.

- Тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс - мажорные обстоятельства) – до 3000 руб.

- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) – до 5000 руб.

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

7.4. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам образовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

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

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

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

№ п/п	Показатели для премирования	Размер (руб.)
1.	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	не более 10000 рублей
2.	Своевременная и качественная разработка и реализация инициативных управленческих решений	не более 5000 рублей;
3.	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	не более 3000 рублей
4.	Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.)	не более 5000 рублей
5.	Качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника	не более 2000 рублей
6.	Оказание помощи в работе с молодыми специалистами	не более 1000 рублей;
7.	Высокие производственные достижения	не более 10000 рублей
8.	За высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе	не более 1000 рублей;
9.	Высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции обучающихся, показатели сохранения и укрепления здоровья обучающихся	не более 2000 рублей

10.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)	не более 1000 рублей
11.	Образцовое содержание прилегающей территории	не более 2000 рублей

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

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

8.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников общеобразовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

8.6. Порядок премирования руководителя общеобразовательного учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат:

9.1. Условия снижения стимулирующих выплат:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

9.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

- 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 по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.

- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу школы. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента выявления невыполнения показателей.

- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, с момента назначения.

III. Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам структурного подразделения, осуществляющего в соответствии с ФГОС ДО реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования «Детский сад».

1. Виды стимулирующих выплат.

Условия для назначения стимулирующих выплат.

1.1. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы, стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь

1.2. Условиями для назначения надбавок за эффективность (качество) работы являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- Наличие обоснованной жалобы.
- При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

- Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.
- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.
- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

1.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе 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).

2. Размер стимулирующего фонда

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

2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется между различными категориями работников структурного подразделения в следующих пропорциях: стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 53 %, стимулирующий фонд всех остальных работников – не более 47 %.

2.3. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 30,367 % (образовательный процесс), 23,2 % (присмотр и уход) на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов;

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

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

При выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада;

2.6. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы (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 ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

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

2.7. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются учредителем, министерством образования и науки Самарской области.

2.6. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет 3% от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.7. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

3. Порядок установления, распределения стимулирующих выплат

3.1. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителя директора по УВР.

3.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ежемесячно и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.5. Назначение надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно.

3.6. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства руководителя структурного подразделения.

3.7. Стимулирующие выплаты руководителю структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливаются директором школы, согласуются с управляющим советом.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

4.2. Материалы самоанализа деятельности за месяц, квартал, год каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с

критериями, перечисленными в главе 5, ежемесячно.

4.3. Воспитатели, обслуживающий персонал и иные работники структурного подразделения предоставляют руководителю структурного подразделения материалы в соответствии с критериями оценки деятельности не позднее 23 числа каждого месяца.

4.4. руководитель структурного подразделения

- Совместно с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала (далее – Комиссия), утвержденной приказом директора, проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу; подсчитывает количество набранных работниками баллов;

- На основе протокола Комиссии разрабатывает проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, и в двухдневный срок предоставляет на утверждение директору школы, не позднее 25 числа каждого месяца.

4.5. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора учреждения.

4.7. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 26 числа каждого месяца.

4.8. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 27 числа каждого месяца и направляет их директору Учреждения.

4.9. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 29 числа каждого месяца.

Размер стимулирующих выплат, установленный приказом руководителя ГБОУ, зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.10. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) – в баллах.

4.11. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год по следующей схеме:

Формула расчета стоимости одного балла.

Стоимость одного балла для педрботников =
$$\frac{\text{мес. стимул. фонд педрботников}}{\sum \text{баллов по педагогам}}$$

Стоимость одного балла для АХП =
$$\frac{\text{мес. стимул. фонд АХП}}{\sum \text{баллов по АХП}}$$

4.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения определяется по формуле:

СЧф = ФОТ x 30,367 % (образовательный процесс); СЧф = ФОТ x 23,2 % (присмотр и уход);

Где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

23,2 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (присмотр и уход);

30,367 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (образовательный процесс);

5. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения для определения надбавок

5.1. Критерии и показатели качества труда *воспитателей* структурного подразделения, *музыкального руководителя, педагога-психолога* для определения надбавок:

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (балл)
<i>На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, (не менее 24 % от стимулирующей части фонда оплаты труда</i>			
1. Обеспечение качества дошкольного образования			
1.1.	Позитивные результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в дошкольном образовательном учреждении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 № 448) на высоком уровне	год	3
1.2.	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ОВЗ, одаренных детей)	месяц	2
1.3.	Высокие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования	год	5
1.4.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы	ежемесячно	5
1.5.	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ в рамках инклюзивного образования	ежемесячно	3
1.6.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по структурному подразделению)	ежемесячно	0,5
1.7.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - всероссийских (I-II-III, участие)	ежемесячно	10-8-5-3

	- региональных (I-II-III, участие) - окружных (I-II-III) - муниципальных (I-II-III)		8-5-3-1 5-3-2-0 2-1,5-1-0
1.8.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	1 балл
1.9.	Наличие публикаций в периодических изданиях, в сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта - всероссийских - региональных - окружных - муниципальных	Квартал	8 баллов 5 баллов 2 балла 1 балл
1.10.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) - всероссийских - региональных - окружных - муниципальных	квартал	8 5 3 1
1.11.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) - всероссийских (I-II-III-участие) - региональных (I-II-III-участие) - окружных (I-II-III-участие) - муниципальных (I-II-III-участие)	квартал	10-8-5-3 8-5-3-1 5-3-2-0 2-1,5-1-0
1.12.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) - окружном уровне - региональном уровне		1 3
1.13.	Использование инновационных технологий в образовательном процессе - парциальных программ - инновационных технологий - авторских методических разработок		3 3 3
<i>на выплаты воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда);</i>			
1.14.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (в среднем по структурному подразделению) не ниже 80 % от общего количества рабочих дней; 100 % от общего количества рабочих дней	ежемесячно	2 3
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья			
<i>На выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)</i>			
2.1.	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время пребывания в структурном подразделении	ежемесячно	2

2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) (при наличии проверок)	квартал	2
2.3.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников ясельная группа не более 3-х дней на одного ребенка; разновозрастная группа не более 3-х дней на одного ребенка;	ежемесячно	2
2.4.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	ежемесячно	2
<i>На выплаты воспитателям за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее</i> 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;			
2.5.	- за сложность контингента воспитанников: интегрированные дети с отклонениями в развитии,	ежемесячно	2
2.6.	- дети с ограниченными возможностями здоровья;	ежемесячно	2
2.7.	- превышение плановой наполняемости воспитанников в группе;	ежемесячно	2
2.8.	- сложность контингента воспитанников (смешанная группа).	ежемесячно	2

5.2. Критерии и показатели качества труда **помощников воспитателя** для определения надбавок:

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (балл)
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности			
<i>За обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольных групп</i> <i>(не менее 25 % от стим. части ФОТ)</i>			
1.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (в среднем по структурному подразделению) не ниже 80 % от общего количества рабочих дней; 100 % от общего количества рабочих дней	ежемесячно	2 3
1.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	1
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья			
<i>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников –</i> <i>не более 25 % от стим. части ФОТ</i>			
2.1.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий (в рамках функциональных обязанностей)	ежемесячно	2
2.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников ясельная группа не более 3-х дней на одного ребенка; разновозрастная группа не более 3-х дней на одного	ежемесячно	2

	ребенка;		
2.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время пребывания в структурном подразделении	ежемесячно	2
2.4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части содержания помещений структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН (при наличии проверок);	квартал	2
2.5.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) (при наличии проверок)	квартал	2
<i>За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (не менее 13 % от стим. части ФОТ);</i>			
2.6.	за сложность контингента воспитанников: интегрированные дети с отклонениями в развитии;	ежемесячно	3
2.7.	дети с ограниченными возможностями здоровья;		2
2.8.	- превышение плановой наполняемости воспитанников в группе;	ежемесячно	3
2.9.	- сложность контингента воспитанников (смешанная группа).	ежемесячно	3

5.3. Критерии и показатели качества труда *руководителя* структурного подразделения, реализующего образовательные программы дошкольного образования для определения надбавок:

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания
1.	<i>Эффективность образовательно-воспитательного процесса</i>		
1.1	Результаты выполнения федерального государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне; 70 % воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне.	год	1 2
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ: - положительная динамика - показатель выше среднего по муниципальному образованию	год	2 3
1.4	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.:	месяц	

	- наличие на уровне «образовательного округа» – - 3 и более на уровне «образовательного округа» – - наличие на уровне области – - 3 и более на уровне области – - наличие на всероссийском или международном уровне –		1 1,5 2 2,5 5
2.	Эффективность обеспечения качества дошкольного образования		
2.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа»; на областном уровне; на российском или международном уровнях	месяц	1 2 3
2.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения общеобразовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне «образовательного округа»; на уровне области; на российском и/или международном уровнях	месяц	1 2 3
2.3.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования	месяц	2
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
3.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение	месяц	1 балл за каждую организационную форму, но не более 3 баллов
3.2.	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых)	месяц	3
4.	Эффективность управленческой деятельности		
4.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного	год	2

	образования учреждения		
4.2.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения	год	1
4.3.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования	год	1
4.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа»; на уровне области; на федеральном уровне	месяц	0,5 1 2
4.5.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа», на региональном уровне и выше	месяц	1 2
4.6.	Участие руководителя структурного подразделения учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа», на региональном уровне и выше	год	1 2
4.7.	Участие педагогов структурного подразделения учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа», на региональном уровне и выше	год	1 2
4.8.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.)	месяц	1
4.9.	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлечённых, работающих с детьми дошкольного возраста	месяц	1

5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
5.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств (при наличии проверок)	месяц	1
5.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1 % – снижение выше 1 % – уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста ниже среднего по муниципальному образованию до 3 % – более чем на 3 % –	месяц	0,5 1 1,5 2
5.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования во время образовательно-воспитательного процесса	месяц	1
5.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания (при наличии проверок)	месяц	1
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
6.1.	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий	год	3
6.2.	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% 40 % и более	год	0,5 1
6.3.	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа», наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа», участие на областном уровне, наличие победителей на областном уровне и выше	месяц	0,5 1 1,5 2
6.4.	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование	месяц	1
6.5.	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе	месяц	1

	ученического договора		
6.6.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования	год	1

5.4. Критерии и показатели качества труда *обслуживающего персонала*

№ п/п	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
Соблюдение хозяйственных условий в образовательном учреждении (работникам дошкольных групп за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % от стим.части ФОТ)			
1.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
	- Отсутствие замечаний в части соблюдения требований СанПиН;	месяц	5
	- Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	месяц	10
	- Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	месяц	5
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		
	- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом);	месяц	5
	- Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	месяц	20
	- Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	месяц	10
	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	месяц	10
3.	Сторож		
	- Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	Месяц	10
	- Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности.	месяц	10
4.	Повар		
	- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Месяц	20
	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части содержания пищеблока структурного подразделения в	месяц	20

	соответствии с требованиями СанПиН; - Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств); - Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	месяц	20
		месяц	10
5.	Завхоз		
	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств); - Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей. - Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении. - Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом); - Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий (в рамках функциональных обязанностей)	Месяц	10
		месяц	10
		месяц	10
		месяц	5
		месяц	10
6.	Бухгалтер		
	- Качественное выполнение срочных особо важных заданий. Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей. - Рациональное составление и исполнение сметы расходов. - Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Месяц	30
		Месяц	5
		Месяц	10
		Месяц	10
7.	Уборщик служебных помещений		
	- Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей. - Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении. - Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий (в рамках функциональных обязанностей)	Месяц	10
		месяц	5
		месяц	10
8.	Медицинская сестра		
	- За сложность контингента воспитанников: дети с ограниченными возможностями здоровья;	Месяц	10
	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части	месяц	10

содержания помещений структурного подразделения, организации питания в соответствии с требованиями СанПиН; - Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий (в рамках функциональных обязанностей); - Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в среднем по структурному подразделению не более 3-х дней на одного ребенка); - Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций; - Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Месяц	5
	Месяц	10
	Месяц	10
	Месяц	10
	месяц	10

5.5. Критерии для определения надбавок за выслугу лет.

Основание для определения надбавок	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
На ежемесячные надбавки за выслугу лет <i>(направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)</i>	Надбавки за выслугу лет от 3 до 10 лет – 10 % должностного оклада;	Месяц	10 %
	свыше 10 лет – 15 % должностного оклада;	Месяц	15 %

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения стимулирующих доплат.

6.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие доплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- руководителю структурного подразделения, воспитателям за работу по организации результативного участия структурного подразделения в муниципальных, окружных, региональных, всероссийских мероприятиях – до 5000 рублей;
- руководителю структурного подразделения, бухгалтеру за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения - до 3000 рублей;
- педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – до 2000 рублей;

- за поддержку молодых педагогических работников в течение первых трех лет преподавательской работы – до 1000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за создание динамичной предметно-пространственной среды – не более 1000 рублей;
- за почетные звания СССР или РФ, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, ученую степень, ведомственные награды – до 2000 рублей.

6.3. Административно-управленческому и младшему обслуживающему персоналу:

- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – не более 5000 рублей;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – до 5000 рублей.

6.4. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

7. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

7.1. Работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда структурного подразделения, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

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

№ п/п	Показатели для премирования	Размер (руб.)
1.	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	не более 10000 рублей
2.	Своевременная и качественная разработка и реализация инициативных управленческих решений	не более 5000 рублей;
3.	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	не более 3000 рублей
4.	Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.)	не более 5000 рублей
5.	Качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника	не более 2000 рублей
6.	Оказание помощи в работе с молодыми специалистами	не более 1000 рублей;
7.	Высокие производственные достижения	не более 10000 рублей

8.	За высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе	не более 2000 рублей;
9.	Высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции воспитанников, показатели сохранения и укрепления здоровья воспитанников	не более 2000 рублей
10.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)	не более 1000 рублей
11.	Образцовое содержание прилегающей территории	не более 3000 рублей

7.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения, либо отдельным работникам.

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

7.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения разрабатывается директором образовательного учреждения и оформляется приказом.

7.6. Порядок премирования заведующего структурным подразделением определяется директором школы.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Работникам структурного подразделения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 5000 рублей;

- Тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий – до 5000 рублей;

- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) – до 3000 рублей;

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

8.4. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем.

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий

9.1. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение месяца надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

9.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного воспитателя, помощника воспитателя. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы воспитанниками.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.

- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу школы;

- Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;

- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, с момента назначения.

В данном документе пронумеровано,
подшито и скреплено печатью

40 (сорок)

лист 06

Директор ГБОУ ООШ пос. Кошелевка

Л.Е.Юсупова

Юсупова

Председатель ППО

И

И.М.Пустобаев

