

Принято на Общем собрании
работников Учреждения
Протокол № 23 от 06.12.2016



Положение
о порядке распределения стимулирующих
выплат педагогическим работникам,
административно – управленческому,
обслуживающему персоналу государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной
общеобразовательной школы пос. Сборный
муниципального района Сызранский
Самарской области

пос. Сборный
2016 г.

I. Общие положения.

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом РФ от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации» со всеми изменениями и дополнениями, Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Сборный муниципального района Сызранский Самарской области, 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» со всеми изменениями и дополнениями (в т.ч. 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», Постановлением правительства Самарской области от 27.07.2007. №118, 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» и другими изменениями и дополнениями), приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №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», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №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», 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 бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009г № 256-р «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», приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с измен. от 13.02.2015г приказ № 50-ОД), постановлением правительства Самарской области от 29.10.2008г № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г №295-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», приказом Министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2015г №313-од «Об

утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования», постановление правительства Самарской области №917 от 31.12.2015 г О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 N 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета".

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

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 школы за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждаются учредителями.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливается учредителями по результатам работы, за месяц или за квартал или за год в соответствии с положением.

1.7. Настоящее положение разрабатывается школой, согласовывается с Управляющим Советом учреждения, согласовывается с учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области, утверждается приказом директора.

II. Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам ГБОУ

1. Размер стимулирующего фонда

1.1. Размер стимулирующего фонда учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № 25 от 22.01. 2014 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в размере не более 21,34% от фонда оплаты труда работников школы.

1.2. Стимулирующий фонд расходует на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

1.3. Стимулирующий фонд педагогических работников составляет не менее 55% общего стимулирующего фонда, стимулирующий фонд административно-управленческого персонала и обслуживающего персонала составляет не более 42% общего стимулирующего фонда.

1.4. Стимулирующий фонд директора школы составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда.

1.5. Вид оценивания показателей деятельности работников школы – баллы.

1.6. Стоимость одного балла производится внутренним расчетом 2 раза в год (по состоянию на 1 января, 1 сентября) по каждой категории работников (отдельно по педагогическим работникам, отдельно по административно-управленческому и обслуживающему персоналу) и утверждается приказом директора школы по формуле

$$Сб(пед.работн.) = \frac{СФОТ(пед.работников)}{ОКБ1(пед.работн.) + ОКБ2(пед.работн.)} \text{ где}$$

Сб – стоимость балла СФОТ – стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников

ОКБ1 –23,5 балла (сумма баллов учителей, не имеющих классного руководства, согласно п.5.1 данного «Положения») x количество учителей, не имеющих классного руководства

ОКБ2 – 28,5 балла (сумма баллов учителей, имеющих классное руководство, согласно п.5.2 данного «Положения») x количество учителей, имеющих классное руководство

$$Сб(АХЧ) = \frac{СФОТ(АХЧ)}{ОКБ(АХЧ)}$$

где **Сб** – стоимость балла

СФОТ – стимулирующий фонд оплаты труда сотрудников АХЧ. При переносе части стимулирующего фонда в базовую часть по приказу директора (для содержания штатного расписания) для расчета стоимости балла используется оставшаяся часть стимулирующего фонда.

ОКБ – сумма баллов согласно данного положения заместителя директора по УВР x количество сотрудников, занимающих данную должность или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания + сумма баллов главного бухгалтера x количество сотрудников, занимающих данную должность или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания + сумма баллов заведующего хозяйством x количество сотрудников, занимающих данную должность или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания + сумма баллов библиотекаря x количество сотрудников, занимающих

данную должность или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания + сумма баллов рабочего по обслуживанию здания x количество сотрудников, занимающих данную должность или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания + сумма баллов делопроизводителя x количество сотрудников, занимающих данную должность или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания + сумма баллов уборщика служебных помещений x количество сотрудников, занимающих данную должность или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания + сумма баллов сторожа x количество сотрудников, занимающих данную должность или

выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания + сумма баллов юриста x количество сотрудников, занимающих данную должность или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания. Сумма баллов берется равной максимально возможному количеству баллов из данного «Положения».

Дополнительно стоимость балла пересчитывается при изменении количества работников. Учитывается количество сотрудников по состоянию на 1 число месяца.

Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником.

Подсчет баллов каждому работнику производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера (за месяц, за календарный год, за учебный

год) и начисляется 1 раз или ежемесячно в течение календарного года или ежемесячно за период с 1 июня по 31 мая при оценивании результатов учебного года) пропорционально отработанному времени по приказу директора. Учебный год для данного положения подразумевает период с 1 сентября по 31 мая.

2. Условия для назначения стимулирующих выплат.

2.1. Условия для назначения стимулирующих выплат (надбавок, премий):

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3. Порядок установления надбавок.

3.1. Надбавки педагогическим работникам общеобразовательных учреждений могут устанавливаться ежемесячно и за год (календарный, учебный).

3.2. Надбавки административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются по итогам работы за месяц и за год (календарный, учебный) в соответствии с критериями оценки деятельности.

3.3. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора школы.

3.4. Размер и порядок надбавок, материальной помощи и премирования директора школы устанавливается учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1. Педагогические работники предоставляют заместителям директора школы аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности при ежемесячном оценивании за 5 календарных дней до окончания текущего периода оценивания (месяца), при оценивании работы по итогам года (учебного, календарного) до 25 числа следующего месяца после окончания периода оценивания.

4.2. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники общеобразовательного учреждения представляют администрации учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности при ежемесячном оценивании за 5 календарных дней до окончания текущего периода оценивания (месяца), при оценивании работы по итогам года (учебного, календарного) до 25 числа следующего месяца после окончания периода оценивания.

4.3. Заместители директора учреждения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа школы, определяющего размер стимулирующих выплат работникам школы и представляют на утверждение директору в двухдневный срок после предоставления аналитических материалов.

4.4. Директор школы рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету в двухдневный срок.

4.5. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в однодневный срок и направляет их директору школы.

4.6. Директор школы по согласованию с управляющим советом издаёт приказ в однодневный срок.

4.7. При отсутствии вовремя предоставленного листа самоанализа с периодом оценивания по итогам года (календарного, учебного) сотрудник имеет право предоставить лист самоанализа в течение года (календарного, учебного) с назначением выплат с момента предоставления данного листа самоанализа.

5. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения надбавок педагогическим работникам.

5.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников, не имеющих классного руководства

Основание для стимулирующих надбавок	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов, баллы могут суммироваться.
I. <i>Позитивные результаты образовательной деятельности</i>	1. Снижение численности (отсутствие) успевающих учащихся;	Четверт	1
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику;	Четверт	1 Первая ступень образования: выше – 1 б Вторая ступень образования: выше – 1 б.
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников основной общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;	За учебный год	1
	4. Наличие (доля) выпускников по предмету, участвовавших на итоговой аттестации в форме ГИА с результатом 100% и более выполненного задания в классах, в которых преподает учитель;	За учебный год	1
	5. Результаты участия (очное) педагога в конкурсах профессионального мастерства: - на окружном уровне –1 балл - на региональном уровне – 1,5 балла - на всероссийском уровне - 2 балла В заочных дистанционных- 1 балл	Ежемесячно	2 1
	6. Выступления (очные) на конференциях, семинарах, симпозиумах, семинарах и т.п.: - на окружном уровне – 1 балл - на региональном уровне – 1,5 балл - на всероссийском уровне – 2 балла В заочных дистанционных- 1 балл	Ежемесячно	2 1
	7. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках; 8.	Ежемесячно	1
	Итого		
II. <i>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</i>	1. Участие (очное) учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества участников и призеров): -на школьном уровне-0,5 балла - на окружном уровне– 1 балл - на региональном уровне – 1,5 балла - на всероссийском уровне – 2 балла В заочных дистанционных- 1 балл	Ежемесячно	2 1

	<p>2. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров):</p> <ul style="list-style-type: none"> на школьном уровне-0,5 балла - на окружном уровне– 1 балл - на региональном уровне – 1,5 балла - на всероссийском уровне – 2 балла <p>В заочных дистанционных- 1 балл</p>	Ежемесячно	<p>2</p> <p>1</p>
	<p>3. Участие учащихся в соревнованиях, курсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне – 0,5 балла - на окружном уровне– 1 балл - на региональном уровне – 1,5 балла - на всероссийском уровне – 2 балла 	Ежемесячно	<p>2</p>
	<p>4. Наличие социально значимых проектов, реализованных под руководством учителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на окружном уровне –1 балл - на региональном уровне – 1,5 балла - на всероссийском уровне - 2 балла <p>В заочных дистанционных- 1 балл</p>	Ежемесячно	<p>2</p> <p>1</p>
	<p>5. Наличие публикаций работ обучающихся или педагогов в периодических изданиях, журналах, в электронных СМИ в зависимости от уровня(обязательно наличие копии свидетельства о регистрации интернет-ресурса в качестве СМИ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на окружном уровне – 0,5 балла - на региональном уровне – 1 балл - на всероссийском уровне – 1,5 балла <p>В заочных дистанционных- 1 балл</p>	Ежемесячно	<p>0,5-1,5</p> <p>1</p>
	<p>6. Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на школьном сайте; - наличие регулярно обновляемого персонального сайта учителя 	Ежемесячно	<p>0,5</p> <p>1</p>
	<p>7. Участие в деятельности по повышению престижа и имиджа Учреждения среди участников образовательного процесса, социальных партнеров Учреждения (проведение акций, организация курсов, праздников, предметных недель, реализация проектов и др. мероприятий)</p>	Ежемесячно	<p>1</p>
Итого			<p>16</p>
III. Позитивные результаты внедрения в	<p>1. Использование учебно-лабораторного оборудования и современных образовательных технологий для достижения результатов НОО/ООО ОС в учебном процессе;</p>	Ежемесячно	<p>1</p>

разовательный процесс современных разовательных технологий	2. Использование в учебном процессе внешних курсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и составляет более 10 % учебного времени.	Ежемес о	Сельская библиотека, музей елка- 0,5 б. Музеи, театры, ставки с ездом- 1 б.
Организация методической работы в ОУ с использованием инновационно – разовательных технологий. Эффективная организация УВП.	1. Качественная и своевременная работа в теме АСУ РСО.	Ежемес ячно	2
	2. Участие педагога в организационно-одической работе образовательного учреждения.	Ежемес ячно	1
Итого			5,5
Итого по разделу 5.1			32,5

5.2 Критерии и показатели качества труда педагогических работников, имеющих классное руководство.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
I. Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся;	Четверть	1
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику;	Четверть	1 Первая ступень образования: выше 3.7 – 1 б Вторая ступень образования: выше 3.6 – 1 б.
	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;	За учебный год	1
	4. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ГИА 80% и более выполненного задания в классах, в которых преподает учитель;	За учебный год	1
	5. Результаты участия (очное) педагога в конкурсах профессионального мастерства: - на окружном уровне –1 балл - на региональном уровне – 1,5 балла - на всероссийском уровне - 2 балла В заочных дистанционных- 1 балл	Ежемесячно	

			2
			1
	6. Выступления (очные) на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: - на окружном уровне – 1 балл - на региональном уровне – 1,5 балл - на всероссийском уровне – 2 балла В заочных дистанционных- 1 балл	Ежемесячно	2
	7. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках;	Ежемесячно	1
Итого			11
II. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1. Участие (очное) учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров): -на школьном уровне-0,5 балла - на окружном уровне– 1 балл - на региональном уровне – 1,5 балла - на всероссийском уровне – 2 балла В заочных дистанционных- 1 балл	Ежемесячно	2
	2. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров): на школьном уровне-0,5 балла - на окружном уровне– 1 балл - на региональном уровне – 1,5 балла - на всероссийском уровне – 2 балла В заочных дистанционных- 1 балл	Ежемесячно	2
	3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров): - на муниципальном уровне – 0,5 балла - на окружном уровне– 1 балл - на региональном уровне – 1,5 балла - на всероссийском уровне – 2 балла	Ежемесячно	2
	4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: - на окружном уровне –1 балл - на региональном уровне – 1,5 балла - на всероссийском уровне - 2 балла В заочных дистанционных- 1 балл	Ежемесячно	2
	5. Наличие публикаций работ обучающихся и/или педагогов в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня(обязательно наличие копии свидетельства о регистрации интернет-ресурса в качестве СМИ): - на окружном уровне – 0,5 балла - на региональном уровне – 1 балл - на всероссийском уровне – 1,5 балла В заочных дистанционных- 1 балл	Ежемесячно	0,5-1,5

	6. Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет: - на школьном сайте; - наличие регулярно обновляемого персонального сайта учителя	Ежемесячно	0,5 1
	7. Участие в деятельности по повышению авторитета и имиджа Учреждения среди участников образовательного процесса, социальных партнеров Учреждения (проведение акций, организация конкурсов, праздников, предметных недель, реализация проектов и др. мероприятий)	Ежемесячно	1
Итого			16
III. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	1. Использование учебно-лабораторного оборудования и современных образовательных технологий для достижения результатов НОО/ООО ФГОС в учебном процессе;	Ежемесячно	1
	2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 10 % учебного времени.	Ежемесячно	Сельская библиотека, музей поселка- 0,5 б. Музеи, театры, выставки с выездом- 1 б.
Организация методической работы в ОУ с использованием инновационно – образовательных технологий. Эффективная организация УВП.	3. Качественная и своевременная работа в системе АСУ РСО.	Ежемесячно	2
	1. Участие педагога в организационно-методической работе образовательного учреждения.	Ежемесячно	1
Итого			5, 5
IV. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	1. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего.	Ежемесячно	1
	2. Доля учащихся закрепленного класса, посещающих учебные занятия в школьной форме: 50%-0,5 б., 100%-1 б.	Ежемесячно	0,5-1
	3. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной	Ежемесячно	1

	Причины.		
	4.Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в объединениях дополнительного образования школы и на базе школы, занятия внеурочной деятельности.	Ежемесячно	1
	5. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности класса: - школьная газета; - наличие регулярно обновляемого персонального сайта класса; - наличие публикаций различного уровня	Ежемесячно	1
	Итого		5
V.Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 90%)	Ежемесячно	1
	2. Эффективная организация работы с обучающимися по профилактике детского травматизма, пожарной безопасности, правил дорожного движения.	Ежемесячно	1
	Итого		2
	Итого по разделу 5.2		39,5

5.3. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого аппарата.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
I. Эффективность процесса обучения.	1. Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	За учебный год	1
	2. Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца.	За учебный год	1
	4. Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 0,5 балла; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1 балл	За учебный год	0,5 -1
	4. Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по	За учебный год	0,5 -1

	«образовательному округу» – 0,5 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1 балл		
	5. Своевременное осуществление контроля за проведением мониторинга качества образования по всем направлениям деятельности Учреждения за месяц.	За учебный год	1
	6. Контроль за своевременным и достоверным внесением педагогическими работниками информации в базу данных АСУ РСО	Ежемесячно	1
	7. Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций	Ежемесячно	1
II. Эффективность процесса воспитательной работы.	8. Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 1 балл ; снижение – 0,5 балл; повышение – (- 1) балл;	Ежемесячно	1
	9. Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских.	Ежемесячно	1
	10. Результаты очного участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или окружных конкурсах, заочное участие – 0,5 балла; победы на региональных или всероссийских – 1 балл	Ежемесячно	1
	11. Доля обучающихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования свыше 50%	За четверть	1
	12. Наличие учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	Ежемесячно	1
	13. Организация деятельности и контроль за размещением продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет: - на школьном сайте; - наличие регулярно обновляемого персонального сайта учителя	Ежемесячно	1
	14. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 10 % учебного	Ежемесячно	1

	времени.		
III. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности ОУ.	15. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на областном уровне – 1 балл; на всероссийском или международном уровнях – 1,5 балла	Ежемесячно	1,5
	16. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на российском и/или международном уровнях – 1,5 балла	Ежемесячно	1,5
	17. Наличие на сайте образовательного Учреждения интерактивного взаимодействия(форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса.	Ежемесячно	1
IV. Эффективность обеспечения доступности качественного образования.	18. Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	За учебный год	1
	19. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов – 0,5 балла; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 1 балл	За учебный год	1
	20. Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения, адаптированных образовательных программ, организация психолого-педагогического сопровождения за месяц	Ежемесячно	1
V. Эффективность управленческой деятельности.	21. Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения.	За календарный год	0,5
	22. Наличие позитивных материалов в	Ежемесячно	1

	СМИ о деятельности учреждения.		
	23. Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, на региональном уровне и выше – 1 балл.	За календарный год	1
	24. Повышенная интенсивность труда, выполнение особо срочных заданий.	Ежемесячно	1
VI. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.	25. Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	За календарный год	1
	26. Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств.	Ежемесячно	0,5
	27. Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса.	Ежемесячно	1
	28. Доля учащихся, посещающих учебные занятия в школьной форме: 50%-0,5 б., 100%-1 б.	Ежемесячно	1
	29. Охват учащихся горячим питанием составляет 95-100%.	Ежемесячно	1
VII. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения.	30. Наличие не менее чем у 55 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий.	За учебный год	1
	31. Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, участие на областном уровне – 1 балл, наличие победителей на областном уровне и выше – 1 балл	За учебный год	1
Итого			31
II. Позитивные результаты работы главного бухгалтера			
I. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых	1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	Ежемесячно	2
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	Ежемесячно	2
	3. Контроль за рациональным,	Ежемесячно	5

	экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов		
	4. Своевременное и качественное выполнение графика отчетности	Ежемесячно	5
Итого			14
III. Позитивные результаты работы заведующего хозяйством			
I. Эффективное обеспечение условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса	1. Отсутствие пунктов предписаний режимного характера и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств).	Ежемесячно	2
	2. Своевременное и качественное ведение отчетности и документации.	Ежемесячно	3
	3. Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	Ежемесячно	2
	4. Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	Ежемесячно	3
	5. Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	Ежемесячно	2
	6. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Ежемесячно	2
Итого			14
IV. Критерии и показатели качества труда библиотекаря:			
I. Позитивные результаты привлечения учащихся к систематическому чтению литературы	Эффективная организация массовой работы среди учащихся по пропаганде чтения книг. Проведение культурно-массовых мероприятий.	Ежемесячно	2
	Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет, публикации в СМИ.	Ежемесячно	2
	Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	Ежемесячно	2
II. Позитивные результаты деятельности по работе с фондом учебников	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации.	Ежемесячно	4
	Сохранность библиотечного фонда.	Ежемесячно	4
Итого			14

V. Позитивные результаты работы юриконсультанта			
I. Позитивные результаты работы юриконсультанта	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок работы юриконсультанта	Ежемесячно	4
	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности	Ежемесячно	4
Итого			8
Итого по разд.5.3			81

5.4. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала учреждения.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания - баллы
I. Позитивные результаты работы рабочего по обслуживанию здания.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	Ежемесячно	5
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Ежемесячно	5
Итого			10
II. Позитивные результаты работы уборщика служебных помещений	Содержание помещений ОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.	Ежемесячно	4
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	Ежемесячно	4
	Сохранность имеющегося в наличии инвентаря. Рациональное использование моющих средств.	Ежемесячно	2
Итого			10
III. Позитивные результаты работы сторожа	Оперативное доведение информации о ЧП до администрации.	Ежемесячно	2
	Отсутствие жалоб, замечаний по обеспечению сохранности здания, подсобных помещений, имущества.	Ежемесячно	4
	Выполнение требований по выполнению требований пожарной безопасности,	Ежемесячно	4

	охраны труда, требований к предупреждению и ликвидации ЧС.		
Итого			10
Итого по разд. 5.4			30

6. Порядок выплаты материальной помощи.

6.1. Работникам школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами - до 2000 рублей.

- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) - до 5000 тысяч рублей.

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

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

6.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором школы.

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

6.6. Порядок выплаты материальной помощи директору школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

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

7.1. Работникам школы может быть выплачена премия, за счёт средств:

- высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда ежемесячно, по итогам 3, 6, 9 месяцев, по итогам года;

- надтарифного фонда;

- различного рода пожертвований.

7.2. Основные показатели премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников школы являются.

Показатель премирования	Максимальная сумма премии на 1 человека с учетом фактически отработанного времени, руб.
Результаты работы учреждения в целом по итогам года	30000
Своевременная и качественная разработка и реализация инициативных управленческих решений	5000
Качественное выполнение экстренных работ высокой напряжённости и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ,	10000

требующих повышенного внимания, и др.)	
За отличные результаты и в связи с профессиональными и федеральными праздниками	5000
За долгий безупречный труд и в связи с юбилейными датами	10000
За качественную подготовку и проведение школьных и районных мероприятий	5000
За безаварийный и своевременный подвоз учащихся	10000

7.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам школы, либо отдельным работникам.

7.4. Педагогические работники школы, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Суммы премий в приказах директором указываются с учетом фактически отработанного времени.

7.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников школы определяется директором школы и оформляется приказом.

7.6. Порядок премирования директора школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

8. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, премий.

8.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, премий) являются:

- 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;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.

III. Распределение стимулирующего фонда работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

1. Виды стимулирующих выплат.

1.1. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения включают в себя надбавки, премии.

1.2. К стимулирующим выплатам относятся:

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

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;

выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения (детский сад);

выплаты работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячные надбавки за выслугу лет.

2. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

2.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования устанавливается в размере 30,367% на основании постановления правительства Самарской области №917 от 31.12.2015 г. О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 N 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета"

2.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

3. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования распределяется следующим образом:

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

Стоимость балла по 1-му блоку= сФОТ11111111111111111

Общее количество баллов по 1-му блоку

СФОТ1 - размер стимулирующей части фонда оплаты труда по 1 блоку, в руб.

Общее количество баллов по 1-му блоку = \sum (количество сотрудников, занимающих должность согласно штатного расписания соответствующую данному блоку или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания, x максимальное количество баллов соответствующих данной должности и данному блоку согласно «Положения»)

2 блок - 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.

Стоимость балла по 2-му блоку= сФОТ21111111111111111

Общее количество баллов по 2-му блоку

СФОТ2 - размер стимулирующей части фонда оплаты труда по 2 блоку, в руб.

Общее количество баллов по 2-му блоку = \sum (количество сотрудников, занимающих должность согласно штатного расписания соответствующую данному блоку или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания x максимальное количество баллов соответствующих данной должности и данному блоку согласно «Положения»)

3 блок - на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения (детский сад) направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Стоимость балла по 3-му блоку= сФОТ31111111111111111

Общее количество баллов по 3-му блоку

сФОТ3 - размер стимулирующей части фонда оплаты труда по 3 блоку, в руб.

Общее количество баллов по 3-му блоку = \sum (количество сотрудников, занимающих должность согласно штатного расписания соответствующую данному блоку или исполняющих обязанности или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания x максимальное количество баллов соответствующих данной должности и данному блоку согласно «Положения»)

4 блок - на выплаты работникам дошкольных групп за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Стоимость балла по 4-му блоку= сФОТ41111111111111111

Общее количество баллов по 4-му блоку

сФОТ4 - размер стимулирующей части фонда оплаты труда по 4 блоку, в руб.

Общее количество баллов по 4-му блоку = \sum (количество сотрудников, занимающих должность согласно штатного расписания соответствующую данному блоку или выполняющих обязанности по данной должности согласно штатного расписания x максимальное количество баллов соответствующих данной должности и данному блоку согласно «Положения»)

5 блок – на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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.

Стоимость одного балла производится внутренним расчетом для работников структурного подразделения (детский сад) (кроме заведующего структурного подразделения «детский сад»), устанавливается 2 раза в год (на 1 января, 1 сентября) отдельно по каждому блоку стимулирующего фонда и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

Дополнительно стоимость балла пересчитывается при изменении количества работников, при изменении суммы стимулирующего фонда с 1-го числа месяца, в котором произошло изменение.

Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником. Стимулирующие выплаты устанавливаются на месяц, квартал, год по приказу директора школы.

3.2. 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.

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

3.4. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а также иные поощрительные выплаты могут устанавливаться в суммарном размере до 2% от годового стимулирующего фонда образовательного учреждения по представлению руководителя структурного подразделения министерства образования и науки Самарской области, согласованного заместителем министра – руководителем департамента правового, ресурсного обеспечения и проектной деятельности, без рассмотрения членами Экспертного совета.

4. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, премий.

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок, премий) являются:

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

5. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, премий.

5.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии) педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения устанавливаются по месяцам и за год в соответствии с критериями оценки деятельности. Подсчет баллов каждому работнику производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера и начисляется 1 раз или ежемесячно в течение года пропорционально отработанному времени по приказу директора.

5.2. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора образовательного учреждения.

5.3. Размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи заведующему (руководителю) структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования устанавливаются директором.

6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников.

6.1 Педагогические работники, административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники предоставляют заведующей структурного подразделения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности при ежемесячном оценивании за 5 календарных дней до окончания текущего периода оценивания (месяца).

6.2. Заведующая структурного подразделения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа школы, определяющего размер стимулирующих выплат работникам школы и представляет на утверждение директору в двухдневный срок после предоставления аналитических материалов.

6.3. Директор школы рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету в двухдневный срок.

6.4. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в однодневный срок и направляет их директору школы.

6.5. Директор школы по согласованию с управляющим советом издаёт приказ в однодневный срок.

7. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования для определения стимулирующих выплат.

7.1. Критерии и показатели качества труда воспитателей структурного подразделения, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1 блок. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций и т. д. (выше образовательного учреждения) на уровне: - муниципальных – 1 балл - окружных – 2 балла - региональных - 3 балла - всероссийских – 4 балла - Дистанционно	ежемесячно	4
		ежемесячно	1
	Наличие достижений по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне - муниципальных – 1 балл - окружных – 2 балла - региональных - 3 балла - всероссийских – 4 балла - Дистанционно	ежемесячно	4
		ежемесячно	1
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципальных – 1 - окружных – 2 - региональных - 3 - всероссийских – 4 Дистанционно (интернет-проекты)	ежемесячно	4
	Оказание дополнительных образовательных услуг	ежемесячно	2
	Использование нетрадиционных форм работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних воспитанников	ежемесячно	3
	Уровень и качество организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках.	ежемесячно	2
	Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет: - на школьном сайте; - наличие регулярно обновляемого персонального сайта воспитателя	ежемесячно	1
		ежемесячно	2
	Итого		25
	Работа в группе с детьми разного возраста	ежемесячно	2

2 блок. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий	ежемесячно	4
	Уровень и качество работы с родителями воспитанников (проведение тематических родительских собраний, работа с родительскими комитетами, работа с социально незащищенными неблагополучными семьями)	ежемесячно	1
	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе	ежемесячно	2
	Итого		9
3 блок. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: от 70% до 80% - 1 балл, от 80% до 100% – 2 балла, 100% - 3балла	ежемесячно	3
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников 0,1день – 0,3 день – 3б 0,4день – 0,6 день – 2б 0,7день – 1день – 1б	ежемесячно	3
	Итого		6
4 блок. Эффективность управленческой деятельности	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	ежемесячно	2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	1
	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательного процесса	ежемесячно	1
4 блок. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	ежемесячно	1

безопасность участников образовательного процесса			
	Итого		5

7.2. Критерии и показатели качества труда музыкального руководителя

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1 блок. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций и т. д. (выше образовательного учреждения) на уровне: - муниципальных – 1 балл - окружных – 2 балла - региональных - 3 балла - всероссийских – 4 балла - Дистанционно	ежемесячно	4
		ежемесячно	1
	Наличие достижений по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне - муниципальных – 1 балл - окружных – 2 балла - региональных - 3 балла - всероссийских – 4 балла - Дистанционно	ежемесячно	4
		ежемесячно	1
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципальных – 1 - окружных – 2 - региональных - 3 - всероссийских – 4 Дистанционно (интернет-проекты)	ежемесячно	4
		ежемесячно	1
	Оказание дополнительных образовательных услуг	ежемесячно	2
	Использование нетрадиционных форм работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних воспитанников	ежемесячно	3
	Уровень и качество организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках.	ежемесячно	2
	Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет: - на школьном сайте;	ежемесячно	1

	- наличие регулярно обновляемого персонального сайта воспитателя	ежемесячно	2
	Итого		25
2 блок. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Работа в группе с детьми разного возраста	ежемесячно	2
	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий	ежемесячно	4
	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе	ежемесячно	2
	Уровень и качество работы с родителями воспитанников (проведение тематических родительских собраний, работа с родительскими комитетами, работа с социально незащищенными неблагополучными семьями)	ежемесячно	1
	Итого		9
4 блок. Эффективность управленческой деятельности	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	ежемесячно	2
4 блок. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	ежемесячно	1
	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательного процесса – 1 балл	ежемесячно	1
	Итого		4

7.3. Критерии и показатели качества труда методиста.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
---	----------	------------------	--------------------------------

1 блок. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла - Дистанционно	ежемесячно ежемесячно	3 1
	Наличие достижений по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла - Дистанционно	ежемесячно ежемесячно	3 1
	Итого		8
2 блок. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий	ежемесячно	2
4 блок. Эффективность управленческой деятельности	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	ежемесячно	2
	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	ежемесячно	2
4 блок. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	ежемесячно	2
	Итого		8

4. Критерии и показатели качества труда помощников воспитателя

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
---	----------	------------------	----------------

3 блок. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: от 70% до 80% - 1 балл, 80%до 100% – 2 балла, 100% - 3балла	ежемесячно	3
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников 0,1день – 0,3 день – 3б 0,4день – 0,6 день – 2б 0,7день – 1день – 1б	ежемесячно	3
	Итого		6
4 блок. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательного процесса	ежемесячно	1
	Содержание помещений структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений	ежемесячно	2
	Оказание помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	ежемесячно	2
	Участие в общих мероприятиях структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и т.д.)	ежемесячно	3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	1
	Сохранность имущества и оборудования в группе	ежемесячно	1
	Итого		10

7.5. Критерии и показатели качества труда завхоза

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
---	----------	------------------	--------------------------------

4 блок. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств	ежемесячно	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	2
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	ежемесячно	2
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН	ежемесячно	2
	Итого		8

7.6 Критерии и показатели качества труда делопроизводителя

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты ведения делопроизводства	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	Ежемесячно	4
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	Ежемесячно	2
	Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно- вычислительной техники	Ежемесячно	2
	Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей. Повышенная интенсивность труда.	Ежемесячно	2
Итого			10

7.7 Критерии и показатели качества труда бухгалтера

Основания для назначения	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
--------------------------	----------	------------------	--------------------------------

стимулирующих выплат			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Систематизация и комплектование регистров бухгалтерского учета за отчетный период	ежемесячно	3
	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности	ежемесячно	3
	Эффективное использование компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета	ежемесячно	2
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	ежемесячно	2
	Итого		10

7.8. Критерии и показатели качества труда повара

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
4 блок. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	2
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств	ежемесячно	2
	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	ежемесячно	2
	Итого		6

7.9. Критерии и показатели качества труда старшей медицинской сестры

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
3 блок. Эффективность обеспечения доступности качественного	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: от 70% до 80% - 1 балл, 80%до 100% – 2 балла, 100% - 3балла	ежемесячно	3

образования	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников 0,1день – 0,3 день – 3б 0,4день – 0,6 день – 2б 0,7день – 1день – 1б	ежемесячно	3
	Итого		6
4 блок. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств	ежемесячно	2
	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса	ежемесячно	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	1
	Итого		4

7.10. Критерии и показатели качества труда уборщика служебных помещений

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
4 блок. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	Содержание помещений ОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.	ежемесячно	2
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	ежемесячно	2
	Сохранность имеющегося в наличии инвентаря. Рациональное использование моющих средств.	ежемесячно	3
	Итого		7

7.11. Критерии и показатели качества труда дворника, машиниста по стирке белья, подсобного рабочего

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
4 блок. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств	ежемесячно	3
	Уменьшение (отсутствие) количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	ежемесячно	3
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	ежемесячно	4
Итого			10

7.12. Критерии и показатели качества труда рабочего по обслуживанию здания и сооружений

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
4 блок. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	ежемесячно	3
	Качественное выполнение заявок по устранению неполадок.	ежемесячно	4
	Итого		7

7.13. Критерии и показатели качества труда сторожа

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
---	----------	------------------	----------------

4 блок. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	Оперативное доведение информации о ЧП до администрации.	ежемесячно	3
	Отсутствие жалоб, замечаний по обеспечению сохранности здания, подсобных помещений, имущества.	ежемесячно	3
	Выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда, требований к предупреждению и ликвидации ЧС.	ежемесячно	4
	Итого		10

7.14. Критерии и показатели качества труда заведующего структурного подразделения устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015г. №50-од, в рамках его функциональных обязанностей, при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 17-21,5 балла – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения (детский сад);
- 22 балла и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения (детский сад).

7.15. Эффективность (качество) работы заведующего структурного подразделения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

При отсутствии вовремя предоставленного листа самоанализа заведующий структурным подразделением имеет право предоставить лист самоанализа в течение года с назначением выплат с момента предоставления данного листа самоанализа.

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

7.17 Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего структурного подразделения

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном	3

	уровнях – 3 балла	
1.2	Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса – 2 балла	2
1.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
Итого:		8
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе – 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2
2.2	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: от 70% до 75% - 1 балл, 75% и более – 2 балла	2
Итого:		4
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.2	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.3	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла	2
3.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.5	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения – 1 балл	1
3.6	Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных – 1 балл	1
3.7	Участие руководителя дошкольного образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.8	Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской общественности – 1 балл	1

Итого:		12
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
4.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
4.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
4.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		6
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл	1
Итого:		5
ВСЕГО:		35

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

8.1. Работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда структурного подразделения (детский сад), а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда по итогам месяца, квартала, года.

8.2. Основные показатели премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников структурного подразделения «детский сад» ГБОУ ООШ пос. Сборный.

Показатель премирования	Максимальная сумма премии на 1 человека с учетом фактически отработанного времени, руб.
Результаты работы учреждения в целом по итогам года	30000
Своевременная и качественная разработка и реализация инициативных управленческих решений	5000
За качественное выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.)	10000
За отличные результаты и в связи с профессиональными и федеральными праздниками	5000
За долгий безупречный труд и в связи с юбилейными датами	5000
За качественную подготовку и проведение мероприятий	5000

8.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, 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. Суммы премий в приказах директором указываются с учетом фактически отработанного времени.

8.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения (детский сад) определяется руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

9. Порядок выплаты материальной помощи.

9.1. Работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. 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).

9.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

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

9.5.Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

10. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, премий.

Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, премий) являются:

Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников государственных дошкольных образовательных учреждений, указанных в Положении о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, обслуживающему персоналу структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования;

Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечания, выговор);

Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.