

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ №38 г. Сызрани
 М.В. Дронов

УТВЕРЖДАЮ
приказ от 03.09.2015г. № 57-од
Директор ГБОУ СОШ №38 г. Сызрани
 Л.А. Бобровникова



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим
работникам, административно – управленческому, обслуживающему
персоналу государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы
№38 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

(Приложение № 3 к Коллективному договору государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы №38 города Сызрани городского округа Сызрань
Самарской области)

1. Общие положения.

1.1. Положение о порядке и условиях распределения выплат из базовой и стимулирующей частей оплаты труда, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об Образовании в Российской Федерации» (Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ), Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования (Приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013г. № 1014), уставом образовательной организации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений 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 организациях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных организациях», приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.2009 г. № 28 – од.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного образовательной организации Самарской области средней общеобразовательной школы №38 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее-образовательная организация) и распространяется на педагогических работников образовательной организации, административно-управленческий, обслуживающий персонал и иных работников образовательной организации.

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, обслуживающему персоналу и иным работникам образовательной организации за фактически отработанное время.

1.5. Настоящее положение разрабатывается образовательной организацией, согласовывается с Управляющим советом образовательной организации, утверждается приказом директора образовательной организации.

2. Виды стимулирующих выплат.

Условия их установления, снижения, отмены.

2.1. В образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат: надбавки, доплаты, премии.

Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма детей (воспитанников), обучающихся во время пребывания их в образовательном учреждении и во внеурочной деятельности, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье детей (воспитанников), обучающихся возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

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

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комитетами, созданными Управляющим советом, и производится на основании приказа директора образовательной организации с указанием причин снижения.

Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма детей (воспитанников), обучающихся во время пребывания их в образовательной организации и во внеурочной деятельности, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника.

Выплата снимается приказом директора по согласованию с комитетами, созданными Управляющим советом, с момента получения травмы ребенком (воспитанником), обучающимся.

- 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 образовательной организации виновности работника приказом директора по согласованию с комитетами, созданными Управляющим советом образовательной организации.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комитетами, созданными Управляющим советом образовательной организации с момента назначения.

Часть 1.

Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани.

3.1. Размер стимулирующего фонда образовательной организации устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № 201 от 11.06. 2008 года «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» в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3.2. Стимулирующий фонд между различными категориями работников образовательной организации распределяется в следующих пропорциях:

педагогическим работникам образовательной организации – 67%;

административно-хозяйственному персоналу - 30%;

директору образовательной организации – 3%.

3.3. Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером образовательной организации 2 раза в год по следующей схеме: стимулирующая часть ФОТ работников, отведенная на выплату стимулирующих надбавок, делиться на общее количество баллов по учреждению.

Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником образовательной организации. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников образовательной

организации утверждается приказом директора образовательной организации. Стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год (по приказу директора образовательной организации).

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

4.1. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора образовательной организации дважды в год (сентябрь, январь) сроком на сентябрь-декабрь, январь-август и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора образовательной организации сроком на один месяц.

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

4.3. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует комитет Управляющего совета образовательной организации 2 раза в год.

4.4. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику образовательной организации индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику образовательной организации индивидуально, на основе ходатайства заместителей директора по учебно - воспитательной работе.

4.5. Материалы самоанализа деятельности за указанный период каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 6, 2 раза в год.

4.6. Формы материалов самоанализа утверждаются приказом директора образовательной организации

5. Сроки представления информации о показателях деятельности работников школы

5.1. Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями заместителям директора по учебно- воспитательной работе.

5.2. Заместители директора по учебно- воспитательной работе:

- проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- материалы по самоанализу деятельности работников передают директору в течение 5 дней после момента получения их от работников;
- в течение 6 дней с момента получения материалов по самоанализу деятельности работников за полугодие сдают директору образовательной организации информацию о набранных работниками баллах.

5.3. Материалы по самоанализу деятельности за прошедший период все работников образовательной организации предоставляют не позднее 10 января, 10 сентября текущего года заместителям директора по учебно- воспитательной работе образовательной организации .

5.4. Директор образовательной организации представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников образовательной организации по критериям не позднее 20 января, 20 сентября текущего года.

5.5. Управляющий совет, рассматривают аналитическую информацию о деятельности работников образовательной организации по критериям на своих заседаниях в течение двух дней предоставления информации директором образовательной организации

5.6. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.

5.7. Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом директора образовательной организации на следующий день после заседания комитета Управляющего совета образовательной организации и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

6. Критерии и показатели и качества труда работников образовательной организации для определения надбавок педагогическим работникам

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

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся;	Триместр	1 балл; -1балл за каждого н\у
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику;	Триместр	1 балл
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) или их доля ниже по муниципалитету;	Год	1 балл; -1 балл за каждого н\у
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;	Год	1 балл – при соответствии; -1 балл за каждого н\у
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель;	Год	1 балл – при соответствии; + 0,5 балла за каждые 10%
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5 - 2 балла
	Выступления на конференциях,	Триместр	До 2 баллов

	форумах, семинарах (выше уровня образовательного образовательной организации);		
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках;	Триместр	1 балл; -1 балл за каждое обращение
	Пропуски учащихся уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	Триместр	1 балл
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5- 2 баллов
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б	Триместр	0,5- 2 баллов
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5- 2 баллов
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5- 2 баллов
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5- 2 баллов
Внедрение в образовательный процесс	Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени;	Триместр	1 балл
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры,	Триместр	1 балл

современных образовательных технологий	лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 10% учебного времени;		
	Использование в учебном процессе мультимедийного оборудования составляет не менее 3-х уроков в месяц.	Триместр	1 балл
Иные показатели	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий.	По факту	3 балла

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

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся;	Триместр	1 балл; -1 балл за каждого н\у
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику;	Триместр	1 балл
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) или их доля ниже по муниципалитету;	Год	1 балл; -1 балл за каждого н\у
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;	Год	1 балл – при соответствии -1 балл за каждого н\у
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель;	Год	1 балл – при соответствии + 0,5 балла за каждые 10%
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5 - 2 баллов

	Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня образовательного образовательной организации) школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5 - 2 баллов
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках;	Триместр	1 балл; -1 балл за каждое обращение
	Пропуски учащихся уроков педагога по не уважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	Триместр	1 балл
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5 - 2 баллов
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5 - 2 балла
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5 - 2 балла
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5 - 2балл
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б.	Триместр	0,5 - 2 балла

Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы, на базе школы или в образовательных организациях ДО в течение учебного года;	Триместр	1 балл
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы на базе школы или в образовательных организациях ДО в течение учебного года школьный уровень – 0,5б; муниципальный уровень-1б; окружной уровень-1,5б; областной уровень-2б;	Триместр	0,5 - 2 балла
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 % -1 балл, 75%-2б, 100%-3б);	Триместр	1-3 балла
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего;	Триместр	1 балл; - 1балл за каждого учащегося, состоящего на учете
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;	Триместр	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;	Триместр	1 балл; -1 балл за каждое обращение
	Качественная реализация школьной программы «Здоровье»;	Триместр	1 балл
	Эффективная работа по профилактике детского травматизма;	Триместр	1 балл; -1 балл за каждый случай травматизма
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени;	Триместр	1 балл
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 10% учебного времени;	Триместр	1 балл

	Использование в учебном процессе мультимедийного оборудования составляет не менее 3-х уроков в месяц;	Триместр	1 балл
Иные показатели	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий.	По факту	3 балла

**6.3.Критерии и показатели качества труда
административно – управленческого аппарата.**

Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителей директора по учебно-воспитательной работе ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани Самарской области

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 0,5 балла; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 0,5 балла; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 0,5 балла; рост – 1 балл	1
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5

1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	1
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более человек на уровне области – 2 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 2,5 балла	2,5
Итого:		До 18,5
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.3	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – (-1) балл; 5 и более человек (для городской школы) – (-1) балл	0
2.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
Итого:		6
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности образовательной организации	
3.1	Распространение педагогического опыта образовательной организации в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне	3

	– 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (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
3.3	Наличие сайта образовательной образовательной организации, обновляемого не реже 2 раз в месяц – 1 балл	1
Итого:		7
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 0,5 балла, увеличение контингента на 3% и выше – 1 балл.	1
4.2	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	1
4.3	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 2 балла	2
Итого:		4
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Наличие договоров и планов совместной работы с различными образовательными организациями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
5.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности образовательной организации: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
Итого:		4
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Наличие у образовательной образовательной организации программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
6.2	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 0,5 балла; 80% и более – 1 балл	1
6.3	Наличие в учебном плане образовательной организации дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента (при охвате не менее 50 % классов образовательной организации) – 1 балл	1
6.4	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1	1

	балл	
6.5	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников образовательной организации во время образовательного процесса – 1 балл	1
Итого:		5
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 0,5 балла; 20 % и более – 1 балл	1
7.3	Результативность участия педагогов 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
7.4	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл	1
7.5	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
Итого:		5
ВСЕГО:		49,5

Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани Самарской области

№	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
1.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балла	Полугодие	1
1.2	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников образовательной организации во время образовательного процесса – 1 балл	Полугодие	1
2	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	Полугодие	1

	по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		
2.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Год	1
2.3	Качественная организация административно-хозяйственной деятельности, содержание в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами здания и своевременный ремонт, обеспечение сохранности технической исправности инвентаря и оборудования.	Полугодие	2
2.4	Отсутствие замечаний по результатам проверок соответствующих служб (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и т.п.)	Полугодие	2
2.5	Отсутствие жалоб на не своевременное устранение неисправностей в школе.	Полугодие	2
2.6	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий.	Полугодие	5 баллов
2.7.	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей	Полугодие	5 баллов

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
главного бухгалтера ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани
Самарской области**

№	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах образовательной организации на конец отчетного периода	Год	1-5
1.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Полугодие	1-5
1.3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников на начисление заработной платы	Полугодие	1-5
1.4	Рациональное составление сметы школы	Полугодие	1-5
1.5	Своевременная и качественная сдача отчетности	Полугодие	1-5
1.6	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий.	Полугодие	5-10

**Критерии оценки эффективности (качества) работы организатора
ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани Самарской области**

№	Критерий оценивания	Сроки	Максимальное количество баллов
---	---------------------	-------	--------------------------------

		оценива ния	ьное кол- во баллов
1.	Эффективность воспитательной работы		
1.1	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	Полуг одие	2
1.2	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла	Год	2
1.3	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного образовательной организации – 1 балл	Год	1
1.4	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного образовательной организации или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	Полуг одие	2
1.5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	Полуг одие	2
1.6	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл	Полуг одие	2
1.7	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	Полуг одие	2
	Итого:		13
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности образовательной организации		
2.1	Наличие сайта образовательного образовательной организации, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	Полуг одие	1
3.	Эффективность управленческой деятельности		
3.1	Наличие договоров и планов совместной работы с различными образовательной организации, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	Полуг одие	1
3.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности образовательной организации: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	Полуг одие	3

**6.4.Критерии и показатели качества труда
обслуживающего персонала образовательной организации.**

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
Уборщик служебных помещений	Качественная уборка помещений, коридоров, лестниц и других подсобных помещений.	Полугодие	1-5 баллов
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	Полугодие	1-5 баллов
	Высокая интенсивность труда	Полугодие	1-10 баллов
Дворник	Своевременная и качественная очистка территории.	Полугодие	1- 5 баллов
	Высокая интенсивность труда	Полугодие	1-10баллов
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	Полугодие	1-10 баллов
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Текущий ремонт и своевременное устранение поломок механизмов.	Полугодие	1-5баллов
	Высокая интенсивность труда	Полугодие	1-10баллов
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	Полугодие	1-10баллов
Сторож	Своевременное выявление нарушений целостности объекта.	Полугодие	1-5баллов
	Высокая интенсивность труда.	Полугодие	1-5 баллов
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	Полугодие	1-5 баллов
	Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих организаций о чрезвычайных ситуациях, принятые меры.	Полугодие	1-10баллов
Гардеробщик	Качественная деятельность гардеробщика	Полугодие	1-5 баллов
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	Полугодие	1-5 баллов
	Обеспечение сохранности собственности ГБОУ и личной собственности обучающихся	Полугодие	1-5 баллов
Секретарь	Осуществление документационного обеспечения кадровой работы в школе, своевременное оформление.	Полугодие	1-10баллов
	Высокая интенсивность труда.	Полугодие	1-10баллов
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	Полугодие	1-10баллов
Бухгалтер	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах образовательной организации на конец отчетного периода	Полугодие	1-10баллов
	Высокая интенсивность труда.	Полугодие	1-5 баллов
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей	Полугодие	1-10баллов

Лаборант	Обеспечение исправности лабораторного оборудования, осуществление вспомогательных операций, строгое соблюдение правил и требований охраны труда.	Полугодие	1-10 баллов
	Высокая интенсивность труда.	Полугодие	1-5 баллов
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	Полугодие	1-10 баллов
Библиотекарь	Высокая читательская активность учащихся.	Полугодие	1- 3 балла
	Эффективная работа по сохранности учебников и библиотечного фонда школы.	Год	1-10баллов
	Высокая интенсивность труда.	Полугодие	1-5 баллов
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	Полугодие	1-5 баллов

7.Стимулирующие доплаты.

В образовательной организации могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- учителю за победу и участие в городских, окружных, областных, российских мероприятиях – от 300 руб. до 2000 руб.
- учителю за высокое качество участия в организационно-методической работе – от 300 руб. до 1000 руб.
- заместителю директора по учебно- воспитательной работе за высокое качество организации свободного доступа к персональным компьютерам – от 300 руб. до 5000 руб.
- заведующему хозяйством за высокое качество выполнения должностных обязанностей – от 300 руб. до 10000 руб.
- заместителю директора по учебно - воспитательной работе за высокое качество материалов представляемых на школьном сайте – от 300 руб. до 500 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей библиотекаря – от 300 руб. до 1000 руб.
- за высокое качество составления расписания уроков – от 300 руб. до 1000 руб.
- заместителю директора по учебно- воспитательной работе за высокое качество выполнения должностных обязанностей – от 300 руб. до 5000 руб.
- главному бухгалтеру, бухгалтеру - за высокое качество выполнения должностных обязанностей – от 300 руб. до 10000 руб.
- уборщикам служебных помещений за высокое качество уборки помещений – от 300 руб. до 1000 руб.
- за высокое качество заведования пришкольным участком – от 300 руб. до 1000 руб.
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – от 300 руб. до 2000 руб.
- заместителю директора по УВР за охват обучающихся горячим питанием от 80до 100% - от 300 руб. до 1000 руб.
- сторожам за выполнение обязанностей дворника – от 300 руб. до 5000 руб.

Часть 2. Для структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования - «Детский сад».

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

1.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (далее – структурное подразделение) устанавливается в размере 20% на основании постановления 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 организаций Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных организаций».

1.2. Экономия по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

2. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заведующего структурного подразделения, заместителя заведующего структурного подразделения.

2.1. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заведующего структурного подразделения, заместителя заведующего структурного подразделения разработан на основании приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од.

2.2. К выплатам стимулирующего характера заведующего структурного подразделения, заместителя заведующего структурного подразделения относятся:

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

2.3. Эффективность (качество) работы заведующего структурного подразделения, заместителя 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.

2.4. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на структурное подразделение.

2.5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены заведующему структурного подразделения, заместителю заведующего структурного подразделения, проработавшим менее календарного года в должности;

имеющим дисциплинарные взыскания;

под руководством которых структурное подразделение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых образовательных программ дошкольного образования соответствующего уровня и направленности;

2.6. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение.

2.7. Общая сумма выплаченных в течение года не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

2.8. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

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

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

I. На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

II. 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 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

III. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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 Расчет стоимости 1 балла при начислении заработной платы сотрудникам производится по формуле:

$$Б = \frac{Р}{K^1 \times K^2}$$

Б – стоимость одного балла;

Р - размер одного вида стимулирующих выплат;

K^1 - количество сотрудников, получающие определенный вид выплаты;

K^2 – общее количество баллов в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат.

3.4 Стоимость 1 балла высчитывается за каждый вид стимулирующих выплат.

3.5 Стоимость 1 балла стимулирующей части заработной платы сотрудников структурного подразделения утверждается приказом директора образовательной организации.

3.6 Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени.

3.7. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам структурного подразделения медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам устанавливаются по кварталам и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

3.8. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора ГБОУ СОШ №38 г. Сызрани.

4.Сроки представления информации о показателях деятельности работников.

4.1. Все работники структурного подразделения заполняют листы самоанализа и сдают их заместителю заведующего структурного подразделения не позднее 20 числа каждого квартала.

4.2. Бухгалтер в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, и представляют на согласование заведующему структурного подразделения в срок не позднее 23 числа каждого квартала.

4.3. Заведующий структурным подразделением рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование комитету Управляющего совету в срок не позднее 25 числа каждого квартала.

4.4. Комитет Управляющего совета рассматривает представленные материалы и направляет их заведующему структурного подразделения в срок не позднее 27 числа каждого квартала.

4.5. Заведующий структурного подразделения по согласованию с комитетом Управляющего совета готовит проект приказа в срок не позднее 28 числа каждого квартала и предоставляет его директору ГБОУ СОШ №38 г. Сызрани.

4.6. Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом директора образовательной организации на следующий день после предоставления проекта приказа заведующим структурного подразделения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

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

Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего структурным подразделением		
№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
Итого:		13
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности образовательной организации	
2.1	Распространение педагогического опыта структурного	3

	подразделения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	
2.2	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта образовательной организации в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	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
2.4	Наличие сайта образовательного образовательной организации, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	4
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		12
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
Итого:		3
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного образовательной организации – 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности образовательной организации за год, (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного образовательной организации, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного образовательной организации, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными образовательной организации, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности образовательной организации: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
4.7	Деятельность структурного подразделения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.8	Участие работников структурного подразделения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по	1

	поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	
Итого:		17
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1	Наличие у структурного подразделения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников образовательной организации во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		7
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	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	2
Итого:		5
ВСЕГО:		57

Критерии оценки эффективности (качества) работы воспитателей и иных педагогических работников				
№	Критерий оценивания	Вид стимули- рующих выплат	Сроки оценива- ния	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности				
1.1	Результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемых в структурном подразделении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 № 448) на высоком уровне.	I из 25% СЧф	За квартал	1-3

1.2	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по структурному подразделению).	I из 25% СЧф	За квартал	1-3
1.3	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении (в среднем по группе или по структурному подразделению).	III из 30% СФч	За квартал	1-3
1.4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.5	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.6	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.7	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного образовательной организации).	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.8	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.9	Участие в общих мероприятиях (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.).*	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.10	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	II из 15% СФч	За квартал	1-3
1.11	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у воспитанников, родителей, общественности)	I из 25% СЧф	За квартал	1-3
1.12	Результаты применения в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	I из 25% СЧф	За квартал	1-3
1.13	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	III из 30% СФч	За квартал	1-3

	Итого:			39
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	III из 30% СФч	За квартал	1-3
2.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
2.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	III из 30% СФч	За квартал	1-3
2.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	III из 30% СФч	За квартал	1-3
	Итого:			12
	Всего:			51

Критерии оценки эффективности (качества) работы помощников воспитателя.				
№	Критерий оценивания	Вид стимули- рующих выплат	Сроки оценива- ния	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности				
1.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	IV из 30% СФч	За год	1-3
1.2	Участие в общих мероприятиях структурного подразделения (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.).*	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
	Итого:			6
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	III из 30% СФч	За квартал	1-3
2.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	IV из 30% СФч	За год	1-3
2.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	III из 30% СФч	За квартал	1-3
2.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	III из 30% СФч	За квартал	1-3
2.5.	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	II из 15% СФч	За квартал	1-3
	Итого:			15
	Всего:			21

Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством.				
№	Критерий оценивания	Вид стимули- рующих выплат	Сроки оценива- ния	максималь- ное количество баллов
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности				
1.1	Подготовка материалов для заключения необходимых хозяйственных договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт	IV из 30% СФч	За год	1-3
1.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
	Итого:			6
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	IV из 30% СФч	За год	1-3
2.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
2.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	IV из 30% СФч	За год	1-3
2.4.	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
2.5.	Результаты организации стабильного функционирования структурного подразделения	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
	Итого:			15
	Всего:			21

Критерии оценки эффективности (качества) работы работников бухгалтерии: бухгалтер				
№	Критерий оценивания	Вид стимули- рующих выплат	Сроки оценива- ния	максималь- ное количество баллов
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
1.1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах образовательной организации на конец отчетного периода.	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.4	Отсутствие обоснованных обращений	IV из 30%	За квартал	1-3

	родителей по поводу конфликтных ситуаций.	СФч		
1.5.	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.6.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными образовательными организациями	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.7.	Результаты организации стабильного функционирования структурного подразделения	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
	Всего:			21

Критерии оценки эффективности (качества) работы делопроизводителя

№	Критерий оценивания	Вид стимулирующих выплат	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности				
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.2	Отсутствие замечаний по итогам проверок	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.4.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
	Всего:			12

Критерии оценки эффективности (качества) работы обслуживающего персонала (повар, кухонный рабочий, сторож, рабочий по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, кладовщик)

№	Критерий оценивания	Вид стимулирующих выплат	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности				
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	IV из 30% СФч	За квартал	1-3
1.4.	Результаты организации стабильного функционирования структурного подразделения	IV из 30% СФч	За квартал	1-3

	Всего:		12
--	---------------	--	-----------

6. Стимулирующие доплаты.

6.1. В структурном подразделении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- заведующему структурного подразделения за высокое качество руководства структурным подразделением – от 300 руб. до 5000 руб;
- воспитателям за высокое качество оформительской работы – от 200 руб. до 500 руб.
- музыкальному руководителю за высокое качество внеклассной работы в структурном подразделении– от 200 руб. до 500руб.
- за неблагоприятные условия труда – от 300 руб. до 1000 руб;
- помощнику воспитателя за высокое качество уборки групп – от 200 руб. до 500 руб;
- заведующему хозяйством за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности детей (воспитанников), сотрудников структурного подразделения – от 200 руб. до 1000 руб.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Работникам образовательной организации может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в размере от 300 рублей до 5 000 руб.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства).
- Смерть близких родственников (родителей, супруга/супруги, детей).

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

8.3. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором образовательной организации.

8.4.Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам образовательной организации определяется директором образовательной организации и оформляется приказом.

9. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников образовательной организации.

9.1. Работникам образовательной организации может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в размере от 300 руб. до 20 000 руб.

9.2.Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, иных работников образовательной организации являются:

- Результаты работы образовательной организации в целом.
- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.
- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений.

- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.).
 - Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.
 - Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.
 - Оказание помощи в работе с молодыми специалистами.
- 9.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам образовательной организации, либо отдельным работникам.
- 9.4. Премирование работников может производиться по результатам их работы за месяц, триместр, полугодие, учебный год.
- 9.5. Педагогические работники школы, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.
- 9.6. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников образовательной организации определяется директором образовательной организации и оформляется приказом за фактически отработанное время.