

ПРИНЯТО
Общим собранием
работников Учреждения
(протокол № 3 от 18.02.2016 г.)



ПРИНЯТО СОГЛАСОВАНО
Управляющим Советом Профсоюзным комитетом
(протокол № 2 от 18.02.2016 г.) (протокол № 4 от 18.02.2016 г.)

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**

I. РАЗДЕЛ

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ №38 г.Сызрани школа)

1.1. Общие положения

- 1.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ №38 г. Сызрани (далее - «Положение»), разработано в соответствии с:
- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
 - Федеральным законом от 29.12.2012г № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции, со всеми изменениями и дополнениями);
 - 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» (в действующей редакции, со всеми изменениями и дополнениями);
 - постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»,
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и следшего школьного возраста Самарской области»;
 - приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 г. № 3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных

образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,

- постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2010г. № 299 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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)»;

- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 18.03.2014г № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» (в действующей редакции);

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015г. № 382/1-од «О внесении изменений в приказ 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 общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- уставом ГБОУ СОШ №38 г. Сызрани (далее - Учреждения).

1.1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иным работникам ГБОУ СОШ №38 г. Сызрани (далее - Учреждения) и распространяется на педагогических работников Учреждения, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иных работников Учреждения.

1.1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения качества работы.

1.1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются за показатели эффективности в работе.

1.1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время, премирование по итогам календарного года - фиксированной суммой.

1.1.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

1.1.7. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, с председателем профсоюзного комитета Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

1.2. Размер стимулирующего фонда

1.2.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения составляет не более 20% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2.2. На стимулирующие выплаты, которые включают в себя стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), премии и иные выплаты, расходуется стимулирующий фонд оплаты труда и экономия по фонду оплаты труда.

1.2.3. Стимулирующий фонд Учреждения (школа) распределяется между работниками в следующих пропорциях: педагогические работники – не менее 60%, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения – не более 37%.

1.2.4. Размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения составляет не более 3% от стимулирующей части общего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2.5. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

1.2.6. Стимулирующие выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру ГБОУ СОШ №38 г. Сызрани устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 3.

1.3. Виды стимулирующих выплат. Условия для назначения стимулирующих надбавок и доплат за результативность и качество работы.

1.3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей Условиями для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями,

позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках, переменах и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

1.4. Условия для снижения или отмены стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

1.4.1. Условия снижения или отмены стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда):

- нарушение исполнительной дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках, переменах, во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога,
- наличие обоснованной жалобы,
- наличие дисциплинарного взыскания;
- невыполнение приказов, распоряжений директора, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

1.4.2. Снятие (отмена) стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, за исключением отмены стимулирующих надбавок по причине наличия дисциплинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) снимаются приказом директора без согласования с Управляющим советом с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

1.5. Порядок установления стимулирующих выплат

1.5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части заработной платы труда.

1.5.2. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.5.3. Установленные работникам Учреждения стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) исчисляются в баллах, премии и иные выплаты - в рублях.

1.5.4. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Форма

представления работниками Учреждения материалов по самоанализу определяется настоящим Положением, утверждается приказом директора Учреждения. Премии иные выплаты назначаются работникам Учреждения индивидуально на основании решения Управляющего совета Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора Учреждения.

1.5.5. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу Учреждения устанавливаются по результатам работы за trimestр (полугодие) учебного года - в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5.6. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) заместителю директора по УВР устанавливаются один раз - по результатам работы за календарный год - в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5.7. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются по результатам работы - за квартал текущего года в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5.8. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются в баллах. Стоимость одного стимулирующего балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения на 1 января и 1 сентября текущего года, утверждается директором. Стоимость одного стимулирующего балла определяется путем деления ежемесячного размера стимулирующего ФОТ педагогических работников или административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения на максимально возможное количество набираемых баллов по категориям * количество работников, относящихся к данной категории.

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{размер стимулирующего фонда определенной категории работников учреждения}}{\text{максимальное кол-во баллов работников определенной категории работников} * \text{количество работников, относящихся к данной категории}}$$

$$\text{Стоимость стимулирующего балла} = \frac{\text{размер стимулирующего фонда определенной категории работников учреждения}}{\text{максимальное кол-во баллов работников определенной категории работников} * \text{количество работников, относящихся к данной категории}}$$

Стоимость стимулирующего балла утверждается приказом директора Учреждения. Стоимость стимулирующего балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

Стимулирующая надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) работника Учреждения рассчитывается по схеме: стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных работником.

1.5.9. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) выплачиваются с учетом фактически отработанного времени и оформляются приказом директора.

1.5.10. Стимулирующие выплаты директору, как учителю, сотрудникам учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением. Работникам, принятым в Учреждение в порядке перевода из другого образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы начального общего, основного общего образования, среднего общего образования, стимулирующие выплаты устанавливаются с момента трудоустройства в Учреждение в соответствии с порядком, установленным данным положением.

1.6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

Работники Учреждения предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), по окончании триместра не позднее двух дней.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе представляет аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности директору Учреждения два раза в год: не позднее 21 декабря - за период с 01 июля по 31 декабря и не позднее 21 июня - за период с 1 января по 30 июня.

Административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал представляют администрации Учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по результатам деятельности по окончании квартала не позднее двух дней.

Заместители директора Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, председатель профсоюзного комитета обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа Учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляют на утверждение директору Учреждения не позднее 23 июня и 23 декабря.

Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в четырех дневный срок после окончания триместра или квартала.

Управляющий совет Учреждения рассматривает представленные материалы в день их представления и направляет их директору Учреждения.

Директор Учреждения издает приказ в день рассмотрения материалов Управляющим советом..

Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора Учреждения. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся ежемесячно.

**1.7. Критерии и показатели результативности и качества работы
(эффективности труда) работников Учреждения для определения
стимулирующих надбавок**

**1.7.1. Критерии и показатели качества работы (эффективность труда)
педагогических работников ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани**

Основание для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальный балл
Позитивные результаты образовательной деятельности	<p>Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (по результатам четверти, полугодия в 10, 11 классах)</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие; - снижение; - имеются неуспевающие. <p><i>(приложить выписку из АСУ РСО)</i></p>	Триместр, четверть (полугодие)	2
	<p>Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику:</p> <ul style="list-style-type: none"> - начальная школа более 4,2 балла - русский язык, математика, физика, химия более 3,2 балла -история, обществознание, литература, география, биология, иностранный язык более 3,5 балла -технология, физическая культура, музыка, изо, ОБЖ, ОПД, информатика более 4,3 балла <p><i>(приложить выписку из АСУ РСО)</i></p>	Триместр, четверть (полугодие)	2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации	Учебный год	2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации	Учебный год	2
	Количество выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по предмету 80 баллов и выше:	Учебный год	3
	<ul style="list-style-type: none"> -наличие -более 30% 		
	Доля выпускников 9-х классов сдававших ОГЭ на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов сдававших ОГЭ выше 65%	Учебный год	3
	<p>Результаты независимой оценки качества обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты -позитивная динамика в результатах обучающихся 	Триместр, четверть	2
	<p>Выступления педагога на конференциях, форумах, семинарах, проведение мастер-класса (очное участие)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p> <p>(баллы могут суммироваться MAX-3балла)</p>	Триместр, четверть	3

	(приложить подтверждающие материалы)		
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (очное участие): участие школьный уровень (призер, победитель) окружной уровень (призер, победитель) региональный уровень и выше (призер, победитель) <i>(приложить подтверждающие материалы)</i>	Триместр, четверть	2
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работе, проявляемая в достижения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья <i>(приложить подтверждающие материалы)</i> - наличие индивидуальной программы развития и отчета работы по итогам четверти; - организация участия данной категории детей в конкурсах различного уровня	Триместр, четверть	2
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Триместр, четверть	1
	Пропуски учащихся уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	Триместр, четверть	1
	Наличие рецензируемых авторских образовательных программ <i>(приложить подтверждающие материалы)</i>	Учебный год	2
	Наличие методических публикаций в печатных сборниках региональный и всероссийский уровень <i>(приложить подтверждающие материалы)</i>	Триместр, четверть	2
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	<u>Участие</u> учащихся в олимпиадах по предмету, организованных на бесплатной основе <u>Наличие</u> призеров и победителей школьный уровень окружной уровень региональный уровень всероссийский и международный уровень (баллы могут суммироваться MAX-4балла) <i>(приложить подтверждающие материалы)</i>	Триместр, четверть	4
	<u>Участие</u> учащихся в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе <u>Наличие</u> призеров и победителей школьный уровень окружной уровень региональный уровень всероссийский и международный уровень (баллы могут суммироваться MAX-3балла) <i>(приложить подтверждающие материалы)</i>	Триместр, четверть	3
	<u>Участие</u> учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету организованных на бесплатной основе <u>Наличие</u> призеров и победителей	Триместр, четверть	3

	<p>школьный уровень окружной уровень региональный уровень всероссийский и международный уровень (баллы могут суммироваться MAX-3балла) <i>(приложить подтверждающие материалы)</i></p> <p>Подготовка обучающихся к конкурсным мероприятиям комплекса ГТО: – наличие обучающихся, получивших знак отличия «Готов к труду и обороне» (ГТО)</p>		
	<p>Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя</p> <p>школьный уровень окружной уровень региональный уровень всероссийский и международный уровень <i>(приложить подтверждающие материалы)</i></p>	Триместр, четверть	2
	<p>Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках, на образовательных сайтах (в зависимости от уровня)</p> <p>школьный уровень окружной уровень региональный уровень всероссийский и международный уровень <i>(приложить подтверждающие материалы)</i></p>	Триместр, четверть	2
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	<p>Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы, на базе школы в течение учебного года</p> <ul style="list-style-type: none"> - сохранение охвата; - повышение охвата. <i>(приложить информационную записку)</i>	Триместр, четверть	2
	<p><u>Повышение</u> (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне 80% и более)</p> <p>при уровне менее 50%</p>	Триместр, четверть	3
	<p>Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних</p>	Триместр, четверть	1
	<p>Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;</p> <p>Увеличение пропусков учащимися уроков без уважительной причины</p>	Триместр, четверть	1
	<p>Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций</p>	Триместр, четверть	1
	<p>Отсутствие протоколов составленных сотрудниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения; - ЛО МВД на транспорте, за нарушение прохода по железнодорожным путям. 	Триместр, четверть	1
Внедрение в образовательны	<p>Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени</p> <i>(приложить информационную записку)</i>	Триместр, четверть	1

ий процесс современных образовательных технологий	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 5% учебного времени	Триместр, четверть	2
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д) между всеми участниками образовательного процесса	Триместр, четверть	1
	Качественная и эффективная работа с родителями учителей-предметников в системе АСУ РСО -нагрузка педагога*0,15 -ведение личных карточек обучающихся -ведение электронного взаимодействия <i>(данный критерий заполняется, если в АСУ РСО все заполнено качественно и вовремя)</i>	Триместр, четверть	5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья обучающихся	Эффективная работа по профилактике детского травматизма: -при отсутствии травматизма -при наличии травматизма	Триместр, четверть	1
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы на базе школы в течение учебного года - повышение охвата; - сохранение охвата. <i>(приложить информационную записку)</i>	Триместр, четверть	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся	Триместр, четверть	1
Итого			66

1.7.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя директора по учебно-воспитательной работе ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани

Основание для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИЙ	Сроки оценивания	Максимальный балл
Эффективность процесса обучения	1. % успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости	Учебный год	1
	2. Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования	Учебный год	2
	3. Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: - наличие – 1 балл; - доля данных выпускников от их общего числа выше средней по образовательному округу – 2 балла	Учебный год	2
	4. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	Учебный год	2

	5. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	Учебный год	2
	6. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по образовательному округу – 1 балл	Учебный год	2
	7. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по образовательному округу – 1 балл	Учебный год	1
	8. Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников: -отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 2 балла; -снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл; -отсутствие динамики – 0 баллов, -увеличение доли – (-5) баллов.	Учебный год	2
	9. Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: -наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; -3 и более человека на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; -наличие на уровне области – 2 балла; -3 и более человека на уровне области – 2,5 балла; -наличие на «зональном» уровне – 2,5 балла; -3 и более человека на «зональном» уровне – 3 балла; -наличие на всероссийском или международном уровнях – 3 балла.	Полугодие	3
	Число учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних: - отсутствие – 2 балла; - снижение – 1 балл; Повышение – (-1) балл.	Полугодие	2
	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	Полугодие	1
	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	Полугодие	1
	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	Полугодие	1
	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением,	Полугодие	2

	ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): - наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; - наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - 3 и человека более на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; - наличие на уровне области – 1,5 балла; - 3 и более человека на уровне области – 2 балла; - наличие на всероссийском или международном уровнях – 2 балла.		
	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 41 месяца. От общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	Полугодие	0
	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): - наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; - наличие школьной телестудии – 0,5 балла	Полугодие	1
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: - победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; - победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла.	Полугодие	2
	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения – 1 балл	Полугодие	1
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: - на муниципальном уровне или на уровне «образовательного» округа – 1 балл; - на областном уровне – 2 балла - на российском или международном уровнях – 3 балла.	Полугодие	3
	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.	Полугодие	3
	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: - от 25 до 50% - 1 балл; - 50% и выше – 2 балла.	Полугодие	2
	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла	Полугодие	2
	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года	Полугодие	1

Эффективность обеспечения ступности и качественного образования	(баллы могут суммироваться): <ul style="list-style-type: none"> - в 8-х классах – 0,5 балла; - в 9-х классах -0,5 балла. 		
	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: <ul style="list-style-type: none"> - реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 0,5 балла; - реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 1 балл. 	Полугодие	1
	Создание условия для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: <ul style="list-style-type: none"> - наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл 	Полугодие	1
	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): <ul style="list-style-type: none"> - наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения 0,5 балла; - наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла; - организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл. 	Полугодие	2
	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 балл.	Полугодие	1
Эффективность управленческой деятельности	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия» - 1 балл.	Полугодие	1
	Наличие действующей программы развития (срок действия не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл.	Полугодие	1
	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: <ul style="list-style-type: none"> - содержания образования и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл 	Полугодие	1
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне или уровне «образовательного» округа – 0,5 балла; - на уровне области – 1 балл; - на федеральном уровне – 2 балла. 	Полугодие	2
	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): <ul style="list-style-type: none"> - на уровне «общеобразовательного» округа – 1 балл; - на «региональном» уровне и выше – 2 балла. 	Полугодие	2
Финансово-хозяйственная деятельность	Уровень соотношения средней заработной платы административного персонала общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (за исключением заработной платы административного персонала),	Полугодие	3

	формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год не превышает 3 – 3 балла.		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл.	Полугодие	1
Эффективность обеспечения условия, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Наличие у общеобразовательного учреждения программы. Пропагандирующей здоровый образ жизни - 1 балл	Полугодие	1
	% охвата учащихся горячим питанием: - выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; - 90% и более – 2 балла.	Полугодие	2
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников , не связанных с капитальными вложениями средств – 1 балл	Полугодие	1
	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл.	Полугодие	1
	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	Полугодие	1
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: - от 30 до 40% - 0,5 баллов; - 40% и более – 1 балл.	Полугодие	1
	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: - выше средних значений по муниципалитету – 1 балл; - 20% и выше – 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских.	Полугодие	2
	Результативность участия учителей 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.	Полугодие	2
	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки – (-3) балла.	Полугодие	0
	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла	Полугодие	2
	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	Полугодие	2
	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: - от 80 до 90% 1 балл; - выше 90% - 2 балла.	Полугодие	2
	Наличие в общеобразовательном учреждении работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которых применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за	Полугодие	0

	нарушения установленного порядка проведения государственной итоговой аттестации: - наличие – (-10) баллов.	
Итого:		72

**1.7.3. Критерии оценки результативности и качества работы
(эффективности труда) главного бухгалтера
ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани (период оценивания – квартал)**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
1.1	Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5
1.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
1.3	Своевременная и качественное выполнение графика отчетности	5
1.4	Организация бухгалтерского учета в учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов.	10
1.5	Отсутствие обращений работников учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы.	5
Итого:		30

**1.7.4. Критерии оценки результативности и качества работы
(эффективности труда) заведующего хозяйством
ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани (период оценивания – квартал)**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья 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 (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и т.п.)	5
1.2	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников Учреждения во время образовательного процесса	5
2.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
2.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря, оборудования по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с	5

	предыдущим отчетным периодом)	
2.3	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	5
Итого:		25

**1.7.5. Критерии оценки результативности и качества работы
(эффективности труда) педагога-психолога
ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани (период оценивания – квартал)**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска», учащихся с ОВЗ различными видами психологической помощи (психодиагностика психоконсультирование, психокоррекция)	5
2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	2
3.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) -уровень «образовательного округа» - 1 балл; - областной уровень и выше – 2 балла	2
4.	Использование в работе с родителями учащихся нетрадиционных форм работы (проведение социологических срезов, опросов, интерактивное общение «Почтовый ящик», интерактивное общение, семинары-практикумы, педагогическая библиотека для родителей и т.д.)	2
5.	Участие в открытых мероприятиях, семинарах, конференциях и т.д. с очным выступлением, представлением опыта работы: - на окружном уровне – 1 балл; - на областном уровне и выше – 2 балла.	2
6.	Отсутствие замечаний по итогам проверок в части организации коррекционно-развивающей составляющей образовательного процесса в сфере общего образования.	2
Итого:		15

**1.7.6. Критерии оценки результативности и качества работы
(эффективности труда) обслуживающего персонала и иных работников
ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани (срок оценивания – полугодие)**

Должность	КРИТЕРИИ	Максимальный балл
Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	5
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	5
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	5

Дворник	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	5
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	5
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	5
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	5
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	5
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	5
Сторож	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств – качество пропускного режима в школе, качественное ведение журнала посещения, выдачи и сдачи ключей, знание инструкций по ПБ, антитеррористической защищенности и т.д.)	7
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	8
Гардеробщик, вахтер	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств – качество пропускного режима в школе, качественное ведение журнала посещения, выдачи и сдачи ключей, знание инструкций по ПБ, антитеррористической защищенности и т.д.)	7
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	8
Секретарь	Отсутствие замечаний по осуществлению документационного обеспечения кадровой работы в школе.	10
	Высокая интенсивность труда.	2
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	10
Бухгалтер	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10
	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности	2
Библиотекарь	Эффективная работа по сохранности учебников и библиотечного фонда школы (уменьшение количества списываемых учебников, книг по причине досрочного	5

	приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	
	Организация учета библиотечного фонда с использованием современных форм (наличие эл. варианта учетной документации, отсутствие замечаний по итогам проверки на выявление в библиотечном фонде документов, включенных в ФСЭМ)	5
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по вопросам обеспечения учениками	5

1.8 Основания для установления стимулирующих доплат работникам школы.

8.1. Работникам школы могут быть установлены стимулирующие доплаты:

- за высокое качество организации и проведения общешкольных мероприятий - от 100 до 3000 руб.;
- за высокое качество руководства научным обществом учащихся, методическими объединениями учителей – от 500 до 2000 руб.;
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы - от 200 до 3000 руб.;
- за организацию внеурочной занятости обучающихся (спортивных секций, кружков др.), экскурсионной деятельности – от 100 до 3000 руб.;
- за высокое качество организации индивидуального обучения с использованием дистанционных технологий – от 200 до 1000 руб.;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС, уполномоченного по охране труда – от 200 до 2000 руб.;
- выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета - от 500 до 5000 рублей;
- учителям, дежурным администраторам за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время дежурства по школе от 100 до 1000 руб.;
- заместителю директора, секретарю за высокое качество работы и техническое обеспечение ресурсного центра по представлению государственной «Е-услуги. Прием в 1 класс»- от 500 до 3000 руб;
- педагогическим работникам за разработку авторских методик, образовательных программ – от 500 до 5000 руб;
- заместителю директора, секретарю за высокое качество работы и техническое обеспечение в автоматизированной информационной системе «Кадры в образовании» от 500 до 3000 руб;
- за организацию работы по размещению и обновлению информации на официальном сайте – от 1000 до 3000 руб; ✓
 - качественное выполнение обязанностей администратора и технического специалиста АСУ РСО – от 1000 до 3000 руб.;
 - качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО – от 100 до 1000 руб.;
- качественную работу в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей - от 200 до 5000 рублей;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)- от 1000 до 20000 руб. всем работникам школы;
- результативность участия в конкурсных мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.) городского, окружного, всероссийского, международного уровней- от 500 до 5000 руб.;
- качественная организация наставничества, оказание методической помощи молодому специалисту - от 500 до 3000 рублей;

- активное и результативное участие в методической работе школы, а также среди образовательных учреждений округа, региона, Российской Федерации – от 500 до 5000 руб.;
- за высокое качество работы по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ – от 100 до 5000 руб.
- за работу с семьями и детьми, находящимися в группе «риска» и социально-опасном положении – от 200 до 3000 руб.;
- заведующему хозяйством за оперативность в устраниении аварийных ситуаций- от 500 до 5000 руб.;
- за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за воинский учет- от 1000 до 3000 руб.;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного по охране прав материнства и детства – от 500 до 3000 руб.;
- за работу уполномоченного по охране труда по обеспечению безопасных условий труда – от 1000 до 5000 руб.;
- работникам при наличии почетного звания, награжденными ведомственными знаками отличия в размере до 10% от должностного оклада.

II. РАЗДЕЛ

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 11» (СП «Детский сад № 11» ГБОУ СОШ №38 г. Сызрани)

2.1.Общие положения

2.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 11» (далее — структурное подразделение Учреждения) разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «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»;
- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 2 апреля 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 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего

зрактера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 № 237-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31 -од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015г. № 50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31 -од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области № 313-од от 10.08.2015г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;

- уставом ГБОУ СОШ № 38 г. Сызрани (далее - Учреждения).

2.1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно - управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения Учреждения и распространяется на педагогических работников, медицинских работников, административно - управленческий, обслуживающий персонал, иных работников структурного подразделения Учреждения.

2.1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно - управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения Учреждения за фактически отработанное время, премирование по итогам календарного года - фиксированной суммой.

2.2. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

2.2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание

государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» в размере:

- 28,3% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника;

- 23,2% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по существлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные и основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования в образовательных организациях, осуществляющих реализацию основных и основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования.

2.2.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения Учреждения направляется на стимулирующие выплаты, премии и материальную помощь работникам структурного подразделения Учреждения.

2.3. Виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

2.3.1. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения включают в себя: стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), премии, иные выплаты.

2.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения при определении надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) распределяется на:

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

II – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) 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;

III – на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% 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 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются в баллах.

Механизм расчета стоимости одного стимулирующего балла для работников структурного подразделения Учреждения, кроме руководителя структурного подразделения Учреждения, устанавливается отдельно по каждому блоку стимулирующего фонда и рассчитывается по формуле:

Стим. балл 1 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (24%)

на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 2 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (13%)

на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 3 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (25%)

на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 4 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (25%)

на максимальное кол-во баллов этого раздела

Размер стимулирующей надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) рассчитывается по схеме: стоимость балла умножается на количество баллов, набранных работником.

2.3.3. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются работнику структурного подразделения Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.3.4. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовомукладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня (воспитатель, методист, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра) в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

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

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения Учреждения права на получение этой надбавки.

2.3.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции, с учетом изменений и дополнений в данный приказ).

2.3.8. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

-17-21,5 баллов - до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;

- 22 балла и более - от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения.

2.3.9. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года.

2.3.10. Надбавка за эффективность (качество) работы не могут быть установлены руководителю структурного подразделения Учреждения:

- проработавшему менее календарного года в должности руководителя структурного подразделения Учреждения,

- имеющему дисциплинарное взыскание,

- под руководством которого Учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых структурным Учреждением образовательных программ соответствующего уровня и направленности.

2.3.11. Размер премии и иных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение Учреждения.

2.3.12. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения Учреждения и средней заработной платы работников структурного подразделения

Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

2.3.13. Общая сумма выплаченных в течение года стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения Учреждения не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.

2.4. Условия для назначения стимулирующих выплат.

2.4.1. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении Учреждения, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий (замечание, выговор);
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.5. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат.

2.5.1. Условиями снижения или отмены стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- нарушение исполнительной дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в структурном подразделении Учреждения, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника,
- наличие обоснованной жалобы,
- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений руководителя, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

2.5.2. Снятие (отмена) стимулирующих выплат работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, за исключением отмены стимулирующих выплат по причине наличия дисциплинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты снимаются приказом директора без согласования с Управляющим советом с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

2.6. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.6.2. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим, медицинским работникам, административно - управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам (кроме руководителя структурного подразделения Учреждения) структурного подразделения Учреждения устанавливаются по итогам работы за полугодие в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.6.3. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются по результатам работы за календарный год на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении им соответствующих значений эффективности (качества) работы, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения.

2.6.4. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением.

2.6.5. Формы материалов самоанализа педагогических, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения.

2.7. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников структурного подразделения Учреждения.

2.7.1. Педагогические, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения предоставляют руководителю структурного подразделения Учреждения аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), один раз в квартал.

2.7.2. Члены экспертной комиссии структурного подразделения Учреждения, утверждаемой приказом директора Учреждения проверяют достоверность информации, представленной в материалах самоанализа, соответствие ее критериям, подтверждающим документам, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют материалы с указанием размера стимулирующих надбавок работникам структурного подразделения Учреждения, и представляет документы директору Учреждения в срок отчетного периода.

2.7.3. Руководитель структурного подразделения Учреждения предоставляет аналитические материалы в соответствии с установленными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), один раз в год: 15 января отчетного периода за календарный год в сравнении с аналогичными данными прошедшего года.

2.7.4. Директор Учреждения рассматривает предоставленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 20 июля и до 20 января отчетного периода.

2.7.5. Управляющий совет Учреждения рассматривает предоставленные материалы, согласовывает их и направляет их директору Учреждения в срок до 23 июля и до 23 января отчетного периода.

2.7.6. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения, председателем профсоюзного комитета структурного подразделения Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат, о сроках их выплат трех дней после отчетного периода.

2.8. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)

работников СП «Детский сад №11» ГБОУ СОШ №38 г.Сызрани для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

2.8.1.Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество 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 образовательным учреждением: -на уровне "образовательного округа" - 1 балл; - на областном уровне - 2 балла; - на российском или международном уровнях - 3 балла	год	3

	1.2. 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	год	3
	1.3. 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	год	2
Итого:			8
Эффективность обеспечения доступности государственного 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)	год	2
	2.2. Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (дети-инвалиды) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла	год	2
Итого:			4
Эффективность правленческой деятельности	3.1. Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования - 2 балла	год	2

3.2. Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения - 1 балл	год	1
3.3. Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской общественности - 1 балл	год	1
3.4. 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	год	2
3.5. 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	год	2
3.6. Участие руководителя дошкольного образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т п) групп на уровне - "образовательного округа" - 1 балл, - на региональном уровне и выше - 2 балла	год	2
3.7. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций -1 балл	год	1
3.8. Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных - 1 балл	год	1
того:		12

Эффективность обеспечения условий, правленных на травьесбережение безопасность участников образовательного процесса	4.1. 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	год	1
	4.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла	год	2
	4.3.Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл	год	1
	4.4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	год	1
ИТОГО:			5
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	5.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	год	1
	5.2. Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов - от 30% до 40% - 0,5 балла, - 40% и более - 1 балл	год	1

	5.3. 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	год	2
	5.4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	год	1
Итого:			5
сего:			39

2.8.2. Критерии и показатели качества труда воспитателей структурного подразделения «Детский сад №11»

Название для назначения стимулирующей выплаты	Критерии	Сроки оценивания	Максимальный балл
Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии			
Положительные результаты воспитательной деятельности воспитателям	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по группе или по ДОО) <i>85-100% для детей от 5 до 7 лет – 3 балла 75-85% для детей от 5 до 7 лет – 2 балла 70-75% для детей от 5 до 7 лет – 1 балл 80-85% для детей от 3 до 5 лет – 3 балла 70-80% для детей от 3 до 5 лет – 2 балла 60-70% для детей от 3 лет до 5 лет – 1 балл 70-75% для детей до 3 лет – 3 балла 65-70% для детей до 3 лет – 2 балла 60-65% для детей до 3 лет – 1 балл</i>	полугодие	3 балла
Воспитательно-воспитательному персоналу	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	полугодие	3 балла
Воспитателям	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОО) (или показатель выше 50% списочного состава)	полугодие	2 балла
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по	полугодие	3 балла

Эффективная организация учреждения и жизни ребенка	распространению педагогического опыта. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) <i>на окружном уровне – 1 балл на областном уровне – 2 балла на всероссийском уровне – 3 балла</i>	полугодие	3 балла
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) <i>на уровне образовательного учреждения – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на областном уровне – 3 балла</i>	полугодие	3 балла
	Использование в работе инновационных технологий: технологии проектной деятельности, технология исследовательской деятельности, ИКТ, технология «Портфолио», личностно-ориентированные технологии, игровая и др.	полугодие	3 балла
	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДО, образовательной программы, распространение педагогического опыта	полугодие	3 балла
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) <i>муниципальный уровень – 0,5 балла уровень образовательного округа – 1 балл областной уровень – 2 балла всероссийский или международный уровень – 3 балла</i>	полугодие	3 балла
	Использование в работе с родителями воспитанников нетрадиционных форм работы (проведение социологических срезов, опросов, интерактивное общение «Почтовый ящик», совместных досугов, интерактивное общение, семинары-практикумы, педагогическая гостиная, педагогическая библиотека для родителей и т.д.)	полугодие	3 балла
	Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости		
	Организация развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях ДО и ее постоянное обновление в соответствии с ФГОС ДО (осуществляется творческий подход, имеется авторский дидактический материал и пособия с элементами креативности и дизайна)	полугодие	3 балла
	Наличие детей с особыми потребностями (дети-инвалиды, с заключением психолого-педагогической комиссии) и осуществление с ними коррекционной работы в соответствии с планами индивидуально-ориентированных	полугодие	2 балла

<p>коррекционных мероприятий.</p> <p>Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения Учреждения</p> <p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников <i>Для детей от 5 до 7 лет:</i> <i>Пропуск 1 ребенком 0,5-1,4 дней-3 балла</i> <i>Пропуск 1 ребенком 1,5-2,4 дней-2 балла</i> <i>Пропуск 1 ребенком 2,5-3,0 дней-1 балл</i> <i>Для детей от 1,6 до 5 лет:</i> <i>Пропуск 1 ребенком 1,5-2,4 дней-3 балла</i> <i>Пропуск 1 ребенком 2,5-3,0 дней-2 балла</i> <i>Пропуск 1 ребенком 3,5-4,0 дней-1 балл</i></p>	полугодие	3 балла
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	1 балл
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	1 балл
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	2 балла
<p>Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.</p>		
Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1 балл

2.8.2. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения «Детский сад №11»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<p>На выплаты иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог), применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>			

Педагогические работники: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий.	полугодие	2
	Осуществление работы по дополнительному образованию.	полугодие	1
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, в том числе интернет-конкурсах, и т.п. (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения, города и «образовательного округа»- 0,5 балла; - на областном уровне -1 балл; - на всероссийском и (или) международном уровнях - 1,5 балла Наличие призеров и победителей конкурсов, фестивалей, в том числе интернет-конкурсах, и т.п. (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения, города и «образовательного округа»- 1 балла; - на областном уровне -2 балл; - на всероссийском и (или) международном уровнях - 3 балла	полугодие	3
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, электронных СМИ по распространению педагогического опыта: -муниципальный и окружной уровень – 1 балл; -областной и всероссийский уровень – 2 балла	полугодие	2
	Профессиональная активность педагога: -выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. -руководство творческой группой; -участие в работе творческой группы; -участие работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	полугодие	2

	Применение в работе инновационных педагогических технологий (健康发展保育技術, проектирования деятельности, использование электронных образовательных ресурсов и т.д.)	полугодие	1
	Участие педагогических работников в общих мероприятиях СП (подготовка и проведение методических объединений, праздников, конкурсов, открытых мероприятий, сопровождение педагогической практики студентов и т.д.)	полугодие	2
	Эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями): -обеспечение семьи психолого-педагогической поддержкой и повышение компетентности родителей в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей; -оказание помощи родителям в развитии индивидуальных способностей детей и необходимой коррекции нарушений их развития; -создание условий для участия родителей в образовательной деятельности; - непосредственное вовлечение родителей в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.	полугодие	1
	Эффективность взаимодействия с социумом по вопросам воспитания и развития дошкольников (сотрудничество с клубами, детскими центрами, ДШИ и т.д.)	полугодие	1
II. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) и иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог), за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости заправляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Педагогические работники: воспитатели, музыкальный	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста	полугодие	2

руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Результаты организации развивающей предметно-пространственной среды группы в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования (ООП ДО)	полугодие	2
---	--	-----------	---

III. На выплаты медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Педагогические работники: воспитатели.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе): - до 70% посещаемость-1 балл; -свыше 70% посещаемость-2 балла.	полугодие	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей.	полугодие	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	полугодие	1
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие только для воспитателей, и медсестры	1

итого:

6

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	1
---	--	-----------	---

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Методист	Своевременное и качественное оформление документации, выполнение срочных работ (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации, оказание консультативной помощи по вопросам материнства и детства.	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников по поводу конфликтных ситуаций (медицинско-социальные условия пребывания воспитанников в учреждении, отсутствие травматизма)	полугодие	1
II. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) и иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог), 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			
Помощники воспитателя	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста.	полугодие	2
III. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Помощники воспитателя	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (среднем по группе): - до 70% посещаемость-1 балл; -свыше 70% посещаемость-2 балла.	полугодие	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости.	полугодие	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	полугодие	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	2
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			

Помощники воспитателя	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций .	полугодие	1
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, в соответствии с требованиями СанПиН, (качественная уборка помещений, проведение генеральных уборок и пр.).	полугодие	3
III. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Медицинская сестра/Старшая медицинская сестра	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в структурном подразделении (в среднем по учреждению): - до 70% посещаемость-1 балл; -свыше 70% посещаемость-2 балла.	полугодие	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (контроль за состоянием здоровья воспитанников, проведение профилактических мероприятий, контроль температурного режима).	полугодие	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий для воспитанников и работников структурного подразделения, контроль за своевременным прохождением медосмотра работниками учреждения.	полугодие	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	2
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда	Оформление тематических выставок для педагогов и родителей воспитанников.	полугодие	1
	Медицинская сестра/Старшая медицинская сестра	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, взаимодействие с семьями воспитанников (оказание консультативной помощи).	полугодие

	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, в соответствии с требованиями СанПиН.	полугодие	2
--	---	-----------	---

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Бухгалтер	Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах на конец отчетного периода	полугодие	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	полугодие	3
	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	полугодие	3
	Организация бухгалтерского учета в учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов.	полугодие	3
	Отсутствие обращений работников учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы, родительской платы.	полугодие	3
	Качественное формирование и эффективное использование бюджетной сметы учреждения	полугодие	3
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом); правильное и своевременное списание продуктов питания	полугодие	3
	Качественное и своевременное оформление платежей по договорам	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	2

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Специалист по закупкам	Своевременное и качественное ведение ЕИС в сфере закупок	полугодие	5
	Своевременное и качественное оформление контрактов (договоров)	полугодие	5

	Качественное ведение документации по закупкам различного уровня	полугодие	5
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Делопроизводитель	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников учреждения в работе с документами.	полугодие	5
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Ведущий взаимодействием	Работа по экономии использования воды, электроэнергии, теплоэнергии	полугодие	5
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	полугодие	5
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	полугодие	5
	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	полугодие	5
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Соц. потреб.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество питания.	полугодие	5
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания (технология приготовления, порционирование блюд, соблюдение графика выдачи пищи и др.).	полугодие	5
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на пищеблоке, пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	3

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Кухонный рабочий/подсобный рабочий	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий.	полугодие	3
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на пищеблоке, пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	2

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Поварщик	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	23
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны родителей, администрации, своевременное предоставление документации в бухгалтерию.	полугодие	1
	Своевременное обеспечение учреждения качественными продуктами питания для воспитанников.	полугодие	2

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий.	полугодие	5
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на прачечной, пожарной безопасности, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Уборщик Служебных помещений	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	полугодие	5
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Дворник	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	полугодие	5
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Сторож	Оперативные и грамотные действия в экстренных ситуациях	полугодие	5
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	полугодие	5 <i>40</i>

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	полугодие	5
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	полугодие	2 <i>4</i>

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Стеклянша	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно- гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	2
-----------	--	-----------	---

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Вахтер	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	3
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов		3 6

III. РАЗДЕЛ

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 27» (СП «Детский сад № 27» ГБОУ СОШ №38 г. Сызрани)

2.1.Общие положения

2.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 27» (далее — структурное подразделение Учреждения) разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «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»;
- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 2 апреля 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 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31 -од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015г. № 50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31 -од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области № 313-од от 20.08.2015г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;

- уставом ГБОУ СОШ№38 г.Сызрани (далее - Учреждения).

2.1.5. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно - управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения Учреждения и распространяется на педагогических работников, медицинских работников, административно - управленческий, обслуживающий персонал, иных работников структурного подразделения Учреждения.

2.1.6. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.1.7. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно - управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения Учреждения за фактически отработанное время, премирование по итогам календарного года - фиксированной суммой.

2.2. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

2.2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения устанавливается на основании постановления

Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» в размере:

- 28,3% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника,

- 23,2% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные и основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования в образовательных организациях, осуществляющих реализацию основных и основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования.

2.2.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения Учреждения направляется на стимулирующие выплаты, премии и материальную помощь работникам структурного подразделения Учреждения.

2.3. Виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

2.3.6. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения включают в себя: стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), премии, иные выплаты.

2.3.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения при определении надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) распределяется на:

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

II – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) 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;

III – на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% 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 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются в баллах.

Механизм расчета стоимости одного стимулирующего балла для работников структурного подразделения Учреждения, кроме руководителя структурного подразделения Учреждения, устанавливается отдельно по каждому блоку стимулирующего фонда и рассчитывается по формуле:

Стим. балл 1 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (24%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 2 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (13%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 3 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (25%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 4 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (25%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Размер стимулирующей надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) рассчитывается по схеме: стоимость балла умножается на количество баллов, набранных работником.

2.3.8. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются работнику структурного подразделения Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.3.9. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.10. 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 (воспитатель, методист, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра) в следующих размерах:

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

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

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения Учреждения права на получение этой надбавки.

2.3.14. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции, с учетом изменений и дополнений в данный приказ).

2.3.15. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

-17-21,5 баллов - до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;

- 22 балла и более - от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения.

2.3.16. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года.

2.3.17. Надбавка за эффективность (качество) работы не могут быть установлены руководителю структурного подразделения Учреждения:

- проработавшему менее календарного года в должности руководителя структурного подразделения Учреждения,

- имеющему дисциплинарное взыскание,

- под руководством которого Учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых структурным Учреждением образовательных программ соответствующего уровня и направленности.

2.3.18. Размер премии и иных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение Учреждения.

2.3.19. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения Учреждения и средней заработной платы работников структурного подразделения Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

2.3.20. Общая сумма выплаченных в течение года стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения Учреждения не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.

2.4. Условия для назначения стимулирующих выплат.

2.4.1. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении Учреждения, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий (замечание, выговор);
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.5. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат.

2.5.1. Условиями снижения или отмены стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- нарушение исполнительной дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в структурном подразделении Учреждения, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника,
- наличие обоснованной жалобы,
- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений руководителя, уполномоченных должностных лиц Учреждения;

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

2.5.2. Снятие (отмена) стимулирующих выплат работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, за исключением отмены стимулирующих выплат по причине наличия дисциплинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты снимаются приказом директора без согласования с Управляющим советом с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

2.6. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.6.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.6.7. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам (кроме руководителя структурного подразделения Учреждения) структурного подразделения Учреждения устанавливаются по итогам работы за полугодие в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.6.8. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются по результатам работы за календарный год на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении им соответствующих значений эффективности (качества) работы, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения.

2.6.9. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением.

2.6.10. Формы материалов самоанализа педагогических, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения.

2.7. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников структурного подразделения Учреждения.

2.7.1. Педагогические, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения предоставляют руководителю структурного подразделения

Учреждения аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), один раз в квартал.

2.7.7. Члены экспертной комиссии структурного подразделения Учреждения, утверждаемой приказом директора Учреждения проверяют достоверность информации, представленной в материалах самоанализа, соответствие ее критериям, подтверждающим документам, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют материалы с указанием размера стимулирующих надбавок работникам структурного подразделения Учреждения, и представляет документы директору Учреждения в срок отчетного периода.

2.7.8. Руководитель структурного подразделения Учреждения предоставляет аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), один раз в год: 15 января отчетного периода за календарный год в сравнении с аналогичными данными прошедшего года.

2.7.9. Директор Учреждения рассматривает предоставленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 20 июля и до 20 января отчетного периода.

2.7.10. Управляющий совет Учреждения рассматривает предоставленные материалы, согласовывает их и направляет их директору Учреждения в срок до 23 июля и до 23 января отчетного периода.

2.7.11. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения, председателем профсоюзного комитета структурного подразделения Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат, о сроках их выплат трех дней после отчетного периода.

2.8. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников СП «Детский сад №27» ГБОУ СОШ №38 г.Сызрани для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

2.8.1.Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов

	1.1.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	год	3
1. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	1.2.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	год	3
	1.3.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	год	2
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)	год	2
	2.2. Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (дети инвалиды) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла	год	2
Итого:			4

3. Эффективность управленческой деятельности	3.1. Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования - 2 балла	год	2
	3.2. Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения - 1 балл	год	1
	3.3. Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской общественности - 1 балл	год	1
	3.4. 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	год	2
	3.5. 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	год	2
	3.6. Участие руководителя дошкольного образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т п) групп на уровне - "образовательного округа" - 1 балл, - на региональном уровне и выше - 2 балла	год	2
	3.7. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций -1 балл	год	1

	3.8. Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных - 1 балл	год	1
Итого:			12
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	4.1. 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 4.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла 4.3.Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл 4.4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	год	1
			2
			1
			1
Итого:			5
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	5.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл 5.2. Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов - от 30% до 40% - 0,5 балла, - 40% и более - 1 балл	год	1
			1

	5.3. 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	год	2
	5.4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	год	1
Итого:			5
Всего:			39

2.8.2. Критерии и показатели качества труда воспитателей структурного подразделения «Детский сад №27»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальный балл
Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии			
1. Позитивные результаты образовательной воспитательной деятельности	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по группе или по ДОО) <i>85-100% для детей от 5 до 7 лет – 3 балла 75-85% для детей от 5 до 7 лет – 2 балла 70-75% для детей от 5 до 7 лет – 1 балл 80-85% для детей от 3 до 5 лет – 3 балла 70-80% для детей от 3 до 5 лет – 2 балла 60-70% для детей от 3 лет до 5 лет – 1 балл 70-75% для детей до 3 лет – 3 балла 65-70% для детей до 3 лет – 2 балла 60-65% для детей до 3 лет – 1 балл</i>	полугодие	3 балла
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	полугодие	3 балла
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОО) (или показатель выше 50% списочного состава)	полугодие	2 балла
	Наличие публикаций в периодических изданиях,	полугодие	3 балла

Эффективная организация прраны жизни ровья	сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.		
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) <i>на окружном уровне – 1 балл на областном уровне – 2 балла на всероссийском уровне – 3 балла</i>	полугодие	3 балла
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) <i>на уровне образовательного учреждения – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на областном уровне – 3 балла</i>	полугодие	3 балла
	Использование в работе инновационных технологий: технологии проектной деятельности, технология исследовательской деятельности, ИКТ, технология «Портфолио», личностно-ориентированные технологии, игровая и др.	полугодие	3 балла
	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОО, образовательной программы, распространение педагогического опыта	полугодие	3 балла
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) <i>муниципальный уровень – 0,5 балла уровень образовательного округа – 1 балл областной уровень – 2 балла всероссийский или международный уровень – 3 балла</i>	полугодие	3 балла
	Использование в работе с родителями воспитанников нетрадиционных форм работы (проведение социологических срезов, опросов, интерактивное общение «Почтовый ящик», совместных досугов, интерактивное общение, семинары-практикумы, педагогическая гостиная, педагогическая библиотека для родителей и т.д.)	полугодие	3 балла
	Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполненности		
	Организация развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях ДОО и ее постоянное обновление в соответствии с ФГОС ДО (осуществляется творческий подход, имеется авторский дидактический материал и пособия с элементами креативности и дизайна)	полугодие	3 балла
	Наличие детей с особыми потребностями (дети-инвалиды, с заключением психолого-педагогической комиссии) и осуществление с ними коррекционной работы в соответствии с планами	полугодие	2 балла

индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий.			
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения Учреждения			
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников			
Для детей от 5 до 7 лет: <i>Пропуск 1 ребенком 0,5-1,4 дней-3 балла Пропуск 1 ребенком 1,5-2,4 дней-2 балла Пропуск 1 ребенком 2,5-3,0 дней-1 балл</i>	полугодие	3 балла	
Для детей от 1,6 до 5 лет: <i>Пропуск 1 ребенком 1,5-2,4 дней-3 балла Пропуск 1 ребенком 2,5-3,0 дней-2 балла Пропуск 1 ребенком 3,5-4,0 дней-1 балл</i>			
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	1 балл	
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	1 балл	
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	2 балла	
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1 балл	

2.8.2. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения «Детский сад №27»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
I. На выплаты иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог), применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда			

Педагогические работники: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий.	полугодие	2
	Осуществление работы по дополнительному образованию.	полугодие	1
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, в том числе интернет-конкурсах, и т.п. (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения, города и «образовательного округа»- 0,5 балла; - на областном уровне -1 балл; - на всероссийском и (или) международном уровнях - 1,5 балла Наличие призеров и победителей конкурсов, фестивалей, в том числе интернет-конкурсах, и т.п. (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения, города и «образовательного округа»- 1 балла; - на областном уровне -2 балл; - на всероссийском и (или) международном уровнях - 3 балла	полугодие	3
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, электронных СМИ по распространению педагогического опыта: -муниципальный и окружной уровень – 1 балл; -областной и всероссийский уровень – 2 балла	полугодие	2
	Профессиональная активность педагога: -выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. -руководство творческой группой; -участие в работе творческой группы; -участие работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	полугодие	2

	Применение в работе инновационных педагогических технологий (健康发展保育技術, проектирования деятельности, использование электронных образовательных ресурсов и др.)	полугодие	1
	Участие педагогических работников в общих мероприятиях СП (подготовка и проведение методических объединений, праздников, конкурсов, открытых мероприятий, сопровождение педагогической практики студентов и т.д.)	полугодие	2
	Эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями): -обеспечение семьи психолого-педагогической поддержкой и повышение компетентности родителей в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей; -оказание помощи родителям в развитии индивидуальных способностей детей и необходимой коррекции нарушений их развития; -создание условий для участия родителей в образовательной деятельности; - непосредственное вовлечение родителей в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.	полугодие	1
	Эффективность взаимодействия с социумом по вопросам воспитания и развития дошкольников (сотрудничество с клубами, детскими центрами, ДШИ и т.д.)	полугодие	1
II. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) и иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог психолог), 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			
Педагогические работники: воспитатели, музыкальный	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста	полугодие	2

руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Результаты организации развивающей предметно-пространственной среды группы в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования (ООП ДО)	полугодие	2
---	--	-----------	---

III. На выплаты медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Педагогические работники: воспитатели.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе): - до 70% посещаемость-1 балл; - свыше 70% посещаемость-2 балла.	полугодие	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей.	полугодие	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	полугодие	1
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие только для воспитателей, и медсестры	1

Итого:

6

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	1
--	--	-----------	---

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Методист	Sвоевременное и качественное оформление документации, выполнение срочных работ (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации, оказание консультативной помощи по вопросам материнства и детства.	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников по поводу конфликтных ситуаций (медицинско-социальные условия пребывания воспитанников в учреждении, отсутствие травматизма)	полугодие	1
II. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) и иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог), 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			
Помощники воспитателя	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста.	полугодие	2
III. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Помощники воспитателя	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (среднем по группе): - до 70% посещаемость-1 балл; -свыше 70% посещаемость-2 балла.	полугодие	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости.	полугодие	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	полугодие	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	2
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			

Помощники воспитателя	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций .	полугодие	1
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, в соответствии с требованиями СанПиН, (качественная уборка помещений, проведение генеральных уборок и пр.).	полугодие	3
III. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Медицинская сестра/Старшая медицинская сестра	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в структурном подразделении (в среднем по учреждению): - до 70% посещаемость-1 балл; -свыше 70% посещаемость-2 балла.	полугодие	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (контроль за состоянием здоровья воспитанников, проведение профилактических мероприятий, контроль температурного режима).	полугодие	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий для воспитанников и работников структурного подразделения, контроль за своевременным прохождением медосмотра работниками учреждения.	полугодие	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	2
	Оформление тематических выставок для педагогов и родителей воспитанников.	полугодие	1
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			

Медицинская сестра/Старшая медицинская сестра	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, взаимодействие с семьями воспитанников (оказание консультативной помощи).	полугодие	2
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, в соответствии с требованиями СанПиН.	полугодие	2

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% остаткулирующей части фонда оплаты труда

Бухгалтер	Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах на конец отчетного периода	полугодие	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	полугодие	3
	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	полугодие	3
	Организация бухгалтерского учета в учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов.	полугодие	3
	Отсутствие обращений работников учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы, родительской платы.	полугодие	3
	Качественное формирование и эффективное использование бюджетной сметы учреждения	полугодие	3
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом); правильное и своевременное списание продуктов питания	полугодие	3
	Качественное и своевременное оформление платежей по договорам	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	2

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% остатимулирующей части фонда оплаты труда

Специалист по закупкам	Своевременное и качественное ведение ЕИС в сфере закупок	полугодие	5
	Своевременное и качественное оформление контрактов (договоров)	полугодие	5
	Качественное ведение документации по закупкам различного уровня	полугодие	5
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% остатимулирующей части фонда оплаты труда

Делопроизводитель	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников учреждения в работе с документами.	полугодие	5
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% остатимулирующей части фонда оплаты труда

Заведующий хозяйством	Работа по экономии использования воды, электроэнергии, теплоэнергии	полугодие	5
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	полугодие	5
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	полугодие	5
	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	полугодие	5
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств).	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% остатимулирующей части фонда оплаты труда

Повар	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество питания.	полугодие	5
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания (технология приготовления, порционирование блюд, соблюдение графика выдачи пищи и др.).	полугодие	5

	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на пищеблоке, пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	3
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% остатки стимулирующей части фонда оплаты труда			
Кухонный рабочий/подсобный рабочий	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий.	полугодие	3
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на пищеблоке, пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	2
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% остатки стимулирующей части фонда оплаты труда			
Кладовщик	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	23
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны родителей, администрации, своевременное предоставление документации в бухгалтерию.	полугодие	1
	Своевременное обеспечение учреждения качественными продуктами питания для воспитанников.	полугодие	2
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% остатки стимулирующей части фонда оплаты труда			

Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий.	полугодие	5
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на прачечной, пожарной безопасности, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Уборщик Служебных помещений	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	полугодие	5
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Дворник	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	полугодие	5
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Сторож	Оперативные и грамотные действия в экстременных ситуациях	полугодие	5
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	полугодие	5

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	полугодие	5
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	полугодие	2

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Кастелянша	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	2
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% остаточного стимулирующей части фонда оплаты труда			
Вахтер	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	3
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов		3

IV. РАЗДЕЛ

4.1. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения и структурного подразделения Учреждения.

4.1.1. Премирование работников Учреждения и структурного подразделений Учреждения производится за счет средств, высвободившихся в результате экономии стимулирующего фонда, средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.1.2. Премирование работников Учреждения и структурного подразделения Учреждения может проводиться по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.1.3. Основными показателями премирования работников Учреждения, структурного подразделения Учреждения являются:

- итоги учебного года - до 10000 рублей;
- итоги календарного года - до 30000 рублей;
- качественная подготовка Учреждения, структурного подразделения Учреждения к началу учебного года - до 10000 рублей;

- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 10000 руб.

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.) - до 15000 рублей;

- методическая поддержка молодых преподавательских кадров в течение трех первых лет преподавательской работы, осуществление наставничества - до 2000 рублей;

- оперативность выполнения внеплановых работ, предупреждение нестандартных ситуаций - до 10000 рублей;

- организация бухгалтерского учета с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности - до 10000 рублей;

- конструктивная инициатива, ее реализация, применение в работе эффективных методов организации труда, современных форм и методов обучения и воспитания - до 10000 рублей;

- конструктивная инициатива, ее реализация, применение в работе эффективных методов организации труда - до 10000 рублей;

- разработка и реализация инициативных управленческих решений - до 10000 рублей;

- выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей - до 10000 рублей;

4.1.4. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, структурного подразделения Учреждения, либо отдельным работникам Учреждения, структурного подразделения Учреждения, независимо от их стажа работы в Учреждении.

4.1.5. Педагогические работники, медицинские работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, медицинские работники и иные работники Учреждения, структурного подразделения Учреждения могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени или фиксированной суммой (премии по итогам календарного года).

4.1.6. Премирование работников Учреждения, структурного подразделения Учреждения производится на основании решения Управляющего совета Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и оформляется приказом директора Учреждения.

4.1.7. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно - управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения определяется директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и оформляется приказом.

4.1.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем Учреждения.