


Приложение №3

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средняя общеобразовательная школа № 11  
им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича  
городского округа Октябрьск Самарской области

Согласовано  
с Управляющим советом Учреждения  
Протокол № 3  
от 24.11.2016

Утверждаю  
Директор Учреждения  
О.А. Дунова  
Приказ от 25.11.2016 № 151.1 -о/д



**Положение**  
**о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим**  
**работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и**  
**иным работникам**

## **I. Общие положения**

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с последующими изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №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», 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 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. №30-од «Об утверждении видов условий и порядок установления стимулирующих выплат руководителям 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 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. №268 « О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», 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 № 431 от 29.10.2008г. «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», распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2011 №430 «О внесении изменений в отдельные

постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013г. №3-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», Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением Правительства Самарской области от 08.02.2013г. №60-р «Об утверждении Плана мероприятий по достижению целевых значений показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «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», приказами министерства образования и науки Самарской области № 237-од от 24.07.2014г. «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», №278-од от 04.09.2014г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», №50-од от 13.02.2015г. «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», №382/1-од от 30.09.2015г. «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 образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановление Правительства Самарской области № 917 от 31.12.2015г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области ,подведомственных министерству здравоохранения Самарской области в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета»,распоряжение министерства образования и науки Самарской области №704-р от 01.11.2016г. «О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки,из средств от приносящей доход деятельности», уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней

общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области (далее - Учреждение).

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников Учреждения и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, материальной заинтересованности работников, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат и доплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение содержит перечень критериев качества труда работников, разработанных администрацией Учреждения, согласованных с Управляющим советом и профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора Учреждения.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем, заведующему структурного подразделения утверждается директором Учреждения согласно приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-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», приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»

1.6. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.4 настоящего Положения.

## **II. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работникам Учреждения (школа)**

### **2.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены**

2.1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии.

2.1.2 Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

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

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

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника, приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения.

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

#### 2.1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы обучающимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

## 2.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения

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

2.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения распределяется в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 70%, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала – не более 30%.

2.2.3. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 20% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

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

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

2.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих доплат могут согласовываться Управляющим советом Учреждения ежемесячно, ежеквартально, на полугодие или год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

2.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителей директора по УВР.

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

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками}}$$

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим и младшего обслуживающим персоналом}}$$

2.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителю директора по УВР в последний день каждого триместра.

2.2.10. Заместитель директора по УВР:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов;
- представляет аналитические материалы за триместр, самоанализы педагогических работников директору Учреждения в первую неделю каждого триместра.

2.2.11. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого триместра.

2.2.12. Административно-управленческий, обслуживающий персонал школы представляют самоанализы деятельности, позволяющие оценить результативность и качество их работы (эффективность труда), в конце каждого учебного полугодия (декабрь, июнь) директору Учреждения.

2.2.13. Директор Учреждения совместно с заместителем директора по УВР, заведующим хозяйством рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого последующего полугодия (июль, январь).

2.2.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании (вторая неделя триместра, последующего полугодия), согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

2.2.15. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно- управленческому и обслуживающему персоналу школы (третья неделя триместра, полугодия).

2.2.16. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области №582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» работникам школы устанавливаются ежемесячные надбавки за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие»: при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада. 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.

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

Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

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

## 2.3. Критерии и показатели качества труда работников Учреждения для определения надбавок и доплат

### 2.3.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников школы:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся.	триместр, год	0,5 б.
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику.	триместр, год	0,5 б
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	год	0,5 б.
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	год	0,5 б.
	5. Количество выпускников, успешно подготовленных к ГИА (для учителей всех предметов, по которым предлагается аттестация в форме ОГЭ и ЕГЭ )составляет не менее 10%.	год	0,5 б.
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от их уровня: А) очного участия - на уровне образовательного учреждения - муниципальный, окружной - региональный, всероссийский  - Б) заочного участия	триместр, год	0,5 б.  1 б. 1.5 б.  0,5б
	7. Позитивные результаты внедрение современных образовательных технологий в соответствии ФГОС	триместр	0,5 б.

	<p>8. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения):</p> <p>А) очного участия</p> <p>Б) заочное участия</p>	триместр	16 0,5 б
	9. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся по поводу конфликтных ситуаций в образовательном процессе.	триместр	0,5 б.
	10. Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 % от общего числа пропусков.	триместр	0,5 б.
	11. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей и психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	триместр	0,5 б.
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	<p>1. Результаты участия обучающихся в олимпиадах по предмету (наличие победителей и призеров) в зависимости от уровня и количества, организованные на бесплатной основе:</p> <p>А) очное участие</p> <p>-на уровне образовательного учреждения</p> <p>-муниципальный, окружной</p> <p>-региональный, всероссийский</p> <p>Б) заочное участие</p>	<p>год</p> <p>триместр</p>	<p>0.5 б</p> <p>16</p> <p>1,5б</p> <p>0,5б</p>



	<p>2.Результаты участия обучающихся в конференциях по предмету (наличие победителей и призеров) в зависимости от уровня и количества, организованных на бесплатной основе:</p> <p>-на уровне образовательного учреждения</p> <p>-муниципальный, окружной</p> <p>-региональный, всероссийский</p>	<p>год</p> <p>триместр</p>	<p>1 б</p> <p>1б</p> <p>1.5б</p>
	<p>3.Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных учителем, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) в зависимости от уровня и количества, организованных на бесплатной основе :</p> <p>-на уровне образовательного учреждения</p> <p>-муниципальный, окружной</p> <p>-региональный, всероссийский</p>	<p>триместр</p>	<p>0.5 б</p> <p>1б</p> <p>1.5б</p>
	<p>4.Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: А) очное участие Б) заочное участие</p>	<p>триместр</p>	<p>1б</p> <p>0,5б</p>
	<p>5.Наличие публикаций работ обучающихся и/ или учителей в периодических изданиях, сборниках, в СМИ : электронные СМИ(обязательно наличие копии свидетельства о регистрации интернет- ресурса в качестве СМИ), бумажные</p>	<p>триместр</p>	<p>0,5б</p>

	6. Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет: на школьном сайте, в школьной газете «Взгляд школьника»	триместр	0,5 б.
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	1.Повышение ( сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам( кроме спортивных) школы или на базе школы , в течении учебного года	триместр	0,5 б.
	2. Повышение ( сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течении учебного года	триместр	0,5 б.
	3.Повышение ( сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течении учебного года ( при уровне не менее 80%)	триместр	0,5 б.
	4. Снижение количества ( отсутствие) обучающихся , стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	триместр	0,5 б.
	5.Снижение ( отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	триместр	0,5 б.
	6.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся , родителей по поводу конфликтных ситуаций	триместр	0,5 б.
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	1. Использование в учебном процессе: -внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени; учебно-лабораторного оборудования в рамках ФГОС.	триместр	0,5 б.
	2.Использование IT- технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	триместр	0,5 б.

	3.Участие в интерактивном взаимодействии ( форум, он-лайн консультации. интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса	триместр	0,5 б.
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся	триместр	0,5 б.
	2.Отсутствие протоколов , составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	триместр	0,5 б.
<b>Итого</b>			<b>19</b>

2.3.2. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Эффективность процесса обучения	1.Наличие выпускников основного общего образования, получивших аттестат особого образца с отличием	год	1б
	2.Наличие выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	год	1б
	3.Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций:  -на уровне образовательного округа  - на региональном уровне	год	1б  2 балла

	4.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	год	2 балла
	5.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	год	2 балла
Эффективность воспитательной работы	1.Организация деятельности школьных средств массовой информации: наличие школьной газеты, выходящей не реже одного раза в месяц	полугодие	2балла
	2. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	полугодие	1балл
	3.Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования школы или на ее базе, составляет не менее 70% от общего количества учащихся школы	полугодие	1балл
	4. Результаты участия обучающихся в социальных проектах: - наличие победителей и призеров на муниципальном уровне - наличие победителей и призеров на окружном уровне		1 балл 2балла
	5.Наличие учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных Учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): -на уровне образовательного округа -на уровне области	полугодие	1балл 2 балла
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности	1.Наличие сайта Учреждения, обновляемого не реже 2 раз в месяц	полугодие	4 балла

школы	2. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	полугодие	1 балл
	3. Распространение опыта работы Учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций и др. -на уровне муниципалитета -на уровне образовательного округа	год	1 балл 2 балла
	4. Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	полугодие	1 балл
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	1. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушения ПДД	полугодие	1 балл
	2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию качества питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	полугодие	1 балл
	3. Повышение (сохранение) охвата обучающихся горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	полугодие	1 балл
	3. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	полугодие	1 балл
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	полугодие	1 балла
	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: -от 30 до 40% от общего числа; -40 % и более	полугодие	0,5 балл 1 балла

	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: -участие на уровне «образовательного округа»; -наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа»; -участие на областном уровне; -наличие победителей на областном уровне и выше		0,5 балла  1 балл 1,5 балла  2 балла
<b>Итого</b>			<b>32 балла</b>

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

15-17 баллов- 0,5 %

18-25 баллов-1%

26 баллов и выше-2%

### 2.3.3. Критерии и показатели качества труда заведующего библиотекой, библиотекаря

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты привлечения учащихся к систематическому чтению литературы	1.Эффективная организация массовой работы среди обучающихся по пропаганде чтения книг	полугодие	0,5 б.
	2.Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет	полугодие	0,5 б.
	3.Проведение культурно-массовых мероприятий	полугодие	0,5 б.
Позитивные результаты деятельности по работе с фондом учебников	4.Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	полугодие	1 б.
	5.Сохранность библиотечного фонда	полугодие	0,5 б
<b>Итого</b>			<b>3б</b>

### 2.3.4. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого персонала школы:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
--------------------------------------	----------	-----------	------------------	----------------

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетного периода	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	3.Наличие контроля за рациональным использованием материальных, финансовых ресурсов, сохранностью материальных ценностей	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	4.Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в соответствующие органы	Главный бухгалтер,	полугодие	2 б
	5. Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	Главный бухгалтер	полугодие	1 б
	<b>Итого</b>			<b>9б</b>
	1.Освоение и внедрение новых электронных программ, сайтов	бухгалтер	полугодие	2 б
	2.Своевременное проведение инвентаризации имущества, финансовых активов и обязательств	бухгалтер	полугодие	2 б
	3.Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	бухгалтер	полугодие	1 б
	4.Качественное ведение документации	бухгалтер	полугодие	1 б

	5.Своевременная регистрация договоров на поставку товаров , работ, услуг в органах казначейства исполнения бюджета	бухгалтер	полугодие	1 б
	6.Итоги проверок внешних контролирующих органов: -снижение количества замечаний по сравнению с прошлым годом; -отсутствие замечаний	Бухгалтер	полугодие	0,5б 1 б
<b>Итого</b>				<b>8б</b>
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Заведующий хозяйством	полугодие	1,5 б
	2.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Заведующий хозяйством	полугодие	1,5 б
	3.Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	Заведующий хозяйством	полугодие	3 б
	4.Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	Заведующий хозяйством	полугодие	3 б
<b>Итого</b>				<b>9б</b>
Позитивные результаты ведения делопроизводства	1.Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	Секретарь	полугодие	1 б



	2.Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	Секретарь	полугодие	1 б
	3.Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно-вычислительной техники	Секретарь	полугодие	1 б
<b>Итого</b>				<b>3б</b>

2.3.5. Критерии и показатели качества труда младшего обслуживающего персонала школы:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	1.Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами.	Уборщик служебных помещений	полугодие	3 б
	2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	Уборщик служебных помещений	полугодие	3 б
	<b>Итого</b>			<b>6б</b>
	1.Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества	Сторож	полугодие	1,5 б

	2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Сторож	полугодие	1,5 б
	<b>Итого</b>			<b>3б</b>
	1.Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	полугодие	1,5 б
	2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	полугодие	1,5 б
<b>Итого</b>				<b>3б</b>
	1.Обеспечение сохранности личной собственности обучающихся	Гардеробщик	полугодие	1,5б
	2.Отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса	Гардеробщик	полугодие	1,5б
<b>Итого</b>				<b>3б</b>

### **III. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 10»**

#### **3.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.**

3.1.1. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;

- стимулирующие доплаты;
- премии.

3.1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по блокам следующим образом:

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

2 блок - на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-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. При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада. При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

3 блок - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

4 блок - на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

5 блок - на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1.3. Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

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

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения.

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

3.1.5. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы воспитанником;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по

- согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

### **3.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10»**

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

3.2.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 20% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.2.3. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников структурных подразделений, филиалов в следующих пропорциях: не менее 60% - педагогическим работникам, не более 40% - всем остальным работникам. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурного подразделения не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

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

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

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

3.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику структурного подразделения на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально на основе проекта распределения стимулирующего фонда, представляемого заведующим структурного подразделения. Форма материалов самоанализа для работников структурного подразделения утверждается приказом директора по учреждению.

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

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками}}$$

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим и младшим обслуживающим персоналом}}$$

3.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются:

- педагогическими работниками -старшему воспитателю структурного подразделения.;
- помощниками воспитателей- старшей медицинской сестре;
- младшим обслуживающим персоналом- завхозу.

3.2.10. Старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз структурного подразделения:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

3.2.11. Административно-управленческий, младший обслуживающий персонал представляют администрации структурного подразделения аналитические материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности структурного подразделения, в срок до 23 числа по окончании полугодия (январь, июнь).

3.2.12. Заведующий структурного подразделения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывает материалы самоанализа работников, аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической , разрабатывает проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения и представляет на утверждение директору в срок до 25 числа по окончании полугодия (январь, июль).

3.2.13. Директор направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения .

3.2.14.Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок по окончании полугодия (январь, июль) .

3.2.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок по окончании полугодия (январь, июль) .

3.2.16. Установленные работникам стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы исчисляются в баллах и устанавливаются работникам сроком на полугодие.

### **3.3. Критерии и показатели качества труда работников СП ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10»**

1 блок - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель - логопед			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Обеспечение качества воспитания	Наличие достижений педагога по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования	полугодие	1 б
	Результаты выполнения требований федерального государственного стандарта дошкольного образования к организации образовательной деятельности , методам воспитания и обучения.	полугодие	1 б

	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): - муниципального уровня - окружного уровня - регионального и всероссийского уровня	полугодие	0,5 б 0,7 б 0,9 б
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках (или показатель выше среднего по структурному подразделению)	полугодие	1 б
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1б
	Участие педагогического работника в общих мероприятиях (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, открытых мероприятий)	полугодие	1,9 б
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного	полугодие	1 б
	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования на конференциях, форумах, семинарах и т.п	полугодие	0,7б
	Использование инновационных технологий в образовательном процессе - парциальных программ - инновационных технологий - авторских методических разработок	полугодие	1 б 1 б
	Использование нетрадиционных форм работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних воспитанников	полугодие	1б
	Динамичность предметно – пространственной среды	полугодие	1 б
<b>Итого</b>			<b>11,5 б</b>
<b>Старший воспитатель</b>			
Обеспечение качества воспитания	Качество оформления методической документации (годовой план воспитательно -образовательной работы, программа развития структурного подразделения, материалы оперативного, тематического, итогового контроля, диагностического материала и т.д.)	полугодие	1 б
	Сохранность контингента воспитанников, охваченных дополнительным образованием - от 70% до 80% - от 80% до 90%	полугодие	1 б 1,5 б
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципального уровня - окружного уровня - регионального и всероссийского уровня	полугодие	0,5 б 1 б 1,5 б

	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, наличие публикаций различного уровня по распространению педагогического опыта	полугодие	1 б
	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципальном уровне - окружном уровне - региональном уровне	полугодие	0,5 б 0,7 б 1 б
	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	полугодие	1 б
	Внедрение инновационных технологий в образовательном процессе	полугодие	1 б
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников в	Обеспечение высокой посещаемости	полугодие	1 б
	Создание условий для выполнения требований ФГОС ДО	полугодие	1 б.
<b>Итого</b>			<b>10б</b>
3 блок – на выплаты 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			
Воспитатель, педагог-психолог, учитель - логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
Сложность контингента воспитанников в	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	полугодие	1 б
	Интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости	полугодие	1 б
<b>Итого</b>			<b>2б</b>
Помощник воспитателя			
Сложность контингента воспитанников в	Интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости	полугодие	1 б
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	полугодие	1 б
<b>Итого</b>			<b>2б</b>
4 блок - на выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			

Воспитатель, педагог-психолог, учитель – логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
Обеспечение высокой посещаемости	Обеспечение высокой посещаемости: группа раннего возраста (при нормативе 20 человек): дошкольные группы (при нормативе 25 человек) группа компенсирующей направленности (при норме 10 человек )	полугодие	1 б
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: Группа раннего возраста Не более 1 дня, пропущенных по болезни Дошкольные группы Не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	полугодие	1 б
<b>Итого</b>			<b>2б</b>
<b>Помощник воспитателя</b>			
Обеспечение высокой посещаемости	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников группа раннего возраста Не более 1 дня, пропущенных по болезни дошкольные группы Не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	полугодие	3 б
	Обеспечение высокой посещаемости: группа раннего возраста (при нормативе 20 человек): дошкольные группы (при нормативе 25 человек) группа компенсирующей направленности (при норме 10 человек)	полугодие	1 б
	Отсутствие обоснованных замечаний ,жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	3 б
<b>Итого</b>			<b>7б</b>
5 блок - на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
<b>Старшая медицинская сестра</b>			
Обеспечение высокой посещаемости и	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников для детей ясельной группы не более 1 дня, пропущенного по болезни, для детей дошкольной группы, не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	полугодие	2б



	Обеспечение высокой посещаемости: группа раннего возраста (при нормативе 20 человек) дошкольные группы (при нормативе 25 человек) группа компенсирующей направленности (при норме 10 человек)	полугодие	0,5 б
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	2 б
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	2 б
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	1 б
<b>Итого</b>			<b>7,5б</b>
<b>Ведущий бухгалтер</b>			
Создание условий для обеспечения качества воспитания, сохранения здоровья воспитанников	Своевременное проведение инвентаризации имущества, финансовых активов и обязательств	полугодие	2 б
	Качественное ведение документации	полугодие	2 б
	Итоги проверок внешних контролирующих органов: -снижение количества замечаний по сравнению с прошлым годом -отсутствие замечаний	полугодие	1б 2б
	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников, родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1,5б
<b>Итого</b>			<b>7,5б</b>
<b>Бухгалтер</b>			
Создание условий для обеспечения качества воспитания, сохранения здоровья воспитанников	Своевременное проведение инвентаризации имущества, финансовых активов и обязательств	полугодие	2 б
	Качественное ведение документации	полугодие	2 б
	Итоги проверок внешних контролирующих органов: -снижение количества замечаний по сравнению с прошлым годом -отсутствие замечаний	полугодие	1б 2б
	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников, родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1,5б
<b>Итого</b>			<b>7,5б</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>			
Создание условий для обеспечения качества воспитания, сохранения здоровья	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	1 б
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим периодом)	полугодие	2 б

воспитанников	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в т.ч. соблюдение норм физиологического питания	полугодие	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях	полугодие	2,5б
<b>Итого</b>			<b>7,5б</b>
<b>Повар, кухонный рабочий</b>			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим периодом)	полугодие	3 б
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	1,5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	полугодие	3 б
<b>Итого</b>			<b>7,5б</b>
<b>Кладовщик</b>			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим периодом)	полугодие	3 б
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	полугодие	2,5 б
<b>Итого</b>			<b>7,5б</b>
<b>Дворник</b>			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории.	полугодие	2,5 б
<b>Итого</b>			<b>7,5б</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</b>			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	полугодие	5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории.	полугодие	2,5 б
<b>Итого</b>			<b>7,5б</b>
<b>Сторож</b>			

Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по сохранности здания, сооружений, имущества	полугодие	5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории и в помещении.	полугодие	2,5 б
<b>Итого</b>			<b>7,56</b>
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	полугодие	2,5 б
<b>Итого</b>			<b>7,56</b>
<b>Вахтер</b>			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по сохранности здания, сооружений, имущества	ежемесячно	5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории и в помещении.	ежемесячно	2,5 б
<b>Итого</b>			<b>7,56</b>

Расчет стоимости 1 балла осуществляется следующим образом:

Расчет балла

1 часть

24% часть стимулирующего фонда  
Общее количество баллов воспитателей и иных педагогических работников.

Расчет 2 часть –

13% часть стимулирующего фонда  
Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим и медицинским работникам:  
- при выслуге от 3 до 10 лет – 10%;  
- при выслуге свыше 10 лет – 15%

Расчет балла

3 часть

13% часть стимулирующего фонда  
Общее количество баллов воспитателей, помощников воспитателя и иных педагогических работников.

Расчет балла

4 часть

25% часть стимулирующего фонда  
Общее количество баллов воспитателей, помощников воспитателей.

Расчет балла

5 часть

25% часть стимулирующего фонда  
Общее количество баллов работников структурного подразделения.

**Стоимость 1 балла утверждается приказом директора.**

### 3.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего структурным подразделением

№	Критерий оценивания	Мак. кол-во баллов	Сроки оценивания
<b>1.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>		
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3	Год
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3	Год
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	2	Год
<b>Итого:</b>		<b>8</b>	
<b>2.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>		
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе: 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2	Год
2.2	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентируемых коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла	2	Год
<b>Итого:</b>		<b>4</b>	

<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла	2	Год
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балла	1	Год
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования – 1 балл	1	Год
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2	Год
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2	Год
3.6	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2	Год
3.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1	Год
3.8	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлечённых, работающих с детьми дошкольного возраста – 1 балл	1	Год
<b>Итого:</b>		<b>12</b>	
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>		

4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1	Год
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2	Год
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1	Год
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1	Год
<b>Итого:</b>		<b>5</b>	
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	1	Год
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балла	1	Год
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2	Год
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл	1	Год
<b>Итого:</b>		<b>5</b>	
	<b>Всего</b>	<b>34</b>	

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении

следующих значений эффективности (качества) работы:

15 - 20 баллов - до 2% от стимулирующей части фонда оплаты детского сада;

20 - 25 баллов - от 2% до 3,5 % стимулирующей части фонда оплаты детского сада;

25 баллов и более - от 3,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты детского сада.

#### **IV. Стимулирующие доплаты работникам Учреждения**

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

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

- заместителям директора по УВР, заведующему структурным подразделением, старшему воспитателю, педагогическим работникам за работу по организации результативного участия школы, структурного подразделения, обучающихся муниципальных, окружных, региональных, всероссийских мероприятий – не более 5000 рублей;

- заместителям директора по УВР, заведующему структурного подразделения, старшему воспитателю, педагогическим работникам за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 5000 рублей;

- заведующему структурного подразделения, ведущему бухгалтеру за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения - не более 3000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество руководства научным обществом обучающихся, творческими и профессиональными объединениями педагогических работников – не более 3000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – не более 3000 рублей;

- педагогическим работникам за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп – не более 3000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество организации и проведения спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – не более 5000 рублей;

- педагогическим работникам за качественную реализацию адаптированных образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС – не более 2000 рублей;

- педагогическим работникам за использование в работе с детьми информационно-коммуникативных технологий - не более 1500 рублей;

- качественное выполнение обязанностей администратора АИС - не более 2000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество организации проведения культурно-массовых мероприятий – не более 4000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество организации военно-патриотической деятельности – не более 3000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество организации и руководства школьным музеем «Поиск» – не более 3000 рублей;

- педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – не более 2000 рублей;

- педагогическим работникам за высокий уровень в окружном рейтинге школ по государственной итоговой аттестации 9-х, 11-х классов – не более 2000 рублей;

- педагогическим работникам, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса – не более 2000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество составления школьного расписания – не более 3000 рублей;

- редактору школьной газеты «Взгляд школьника» - не более 2000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – не более 2000 рублей;

- педагогическим работникам за создание динамичной предметно-пространственной

среды – не более 2000 рублей;

- педагогическим работникам за эффективное использование современных образовательных технологий в образовательной деятельности в соответствии с ФГОС – не более 3000 рублей;

- за высокое качество оформительской работы -не более 1500 руб;

- за поддержку молодых педагогических работников в течение первых трех лет преподавательской работы – не более 2000 рублей;

- педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – не более 2000 рублей;

- педагогическим работникам за систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности (наставничество)- не более 2000 рублей.

-за высокое качество организации информационной среды Учреждения, техническое обеспечение вебинаров, конференций в режиме Он-лайни т.д.- не более 5000 рублей;

-за своевременную и качественную сдачу отчетности, аналитической информации - не более 3000 рублей;

-за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного по решению в области ГО и ЧС, уполномоченного по охране труда - не более 2000 рублей;

-качественное выполнение обязанностей администраторов АСУ РСО, качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО - не более 2000 рублей;

- за своевременное и качественное выполнение приказов и указаний администрации – не более 2000 рублей;

- за интенсивность использования компьютерной техники и различного программного обеспечения – не более 2000 рублей;

- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – не более 3000 рублей;

- по результатам смотра по охране труда – не более 3000 рублей;

-за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 2000 рублей;

- за организацию питания в школе- не более 3000 рублей.

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

4.4. Стимулирующие доплаты по результатам работы назначаются каждому работнику структурного подразделения и школы индивидуально на основе проекта распределения стимулирующего фонда, предоставляемого заведующим структурного подразделения и зам. дир.по УВР.

Проект распределения стимулирующего фонда предоставляется директору учреждения в срок до 27 числа ежемесячно.

4.5.Установленные работникам стимулирующие доплаты исчисляются в рублях и могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год.

## **V.Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения**

5.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Премирование работников может производиться:

- по результатам их работы за месяц, за учебный триместр, за квартал, за полугодие, за год.

5.3. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

5.4. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала Учреждения являются:

- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных



- трудовым договором и должностной инструкцией - не более 3000 рублей;
- высокие производственные достижения - не более 10000 рублей;
- за высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе – не более 5000 рублей;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей - не более 3000 рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений - не более 2000 рублей;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - не более 5000 рублей;
- качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника - не более 3000 рублей;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении воспитательно-образовательного процесса - не более 2000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины - не более 2000 рублей;
- неукоснительное соблюдение трудовой и общественной дисциплины - не более 3000 рублей;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - не более 3000 рублей;
- участие в подготовке открытых мероприятий на уровне учреждения - не более 2000 рублей;
- за качественную реализацию программы развития - не более 2000 рублей;
- за успешное выполнение плановых показателей - не более 3000 рублей.

5.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам.

5.6. Педагогические работники Учреждения, административно-управленческий и младший обслуживающий персонал могут быть премированы с учётом их трудового вклада за фактически отработанное время.

5.7. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, младшего обслуживающего персонала Учреждения определяется директором и оформляется приказом.

5.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области

## **VI. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому персоналу, и иным работникам**

6.1. Работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области материальной помощи является заявление

работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем Учреждения.

6.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется руководителем Учреждения и оформляется приказом.

6.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю Учреждения определяется Руководителем Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 2 от 24.11.2016

Пропиновано, пронумеровано, скреплено  
печатью *34/присваиваемые лист 2*

Директор ГБОУ СОШ № 11

г.о. Октябрьск

*С.А. Пуньва*  
С.А. Пуньва

