

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 № 6
от 07.06.2021г.



Утверждаю
Директор Учреждения
Дунова О.А. Дунова
Приказ от 07.06.2021г. № 331-о/д

Изменения и дополнения к коллективному договору на 2019-2022 годы

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

Принят
на общем собрании
работников
Учреждения
Протокол №2
от "07" июня 2021г.



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», 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», 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», приказом министерства образования и науки Самарской области № 262-од от 03.07.2017г. «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области, постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019г. № 237 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области", приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.10.2019г. № 314-од "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г.№ 29-од"Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области", приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 №555 «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», 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 № 8-од, от 10.01.2013 № 3-од, от 28.06.2013 № 281-од, от 04.09.2014 № 278-од, от 09.09.2015 №365-од, от 20.12.2016 № 408-од, 03.07.2017 №262-од, от 13.03.2018 № 100-од, от 29.12.2018 №464-од,) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений 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 четырех 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 60%, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала – не более 40%.

2.2.3. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 18,24% 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 каждой четверти.

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 каждой четверти.

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

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 четверти, 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 четверти, 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.

2.2.19. Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет не более 3% от общего стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности не более 4.

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. Отсутствие неуспевающих обучающихся на уровне начального, основного, среднего общего образования. | полугодие | 0,5 б. |
| | 2.Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников Окружной этап Региональный этап | полугодие | 1 б 1,5 б |
| | 3.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования и среднего общего образования по результатам ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ | полугодие | 0,5 б. |
| | 4.Использование автоматизированных средств обеспечения мониторинга качества обучения (модуль МСОКО АСУ РСО) | полугодие | 1 б. |
| | 5.Наличие выпускников, успешно подготовленных к ГИА (для учителей всех предметов, по которым предлагается аттестация в форме ОГЭ и ЕГЭ): 11 класс - набравших 80 и более баллов по предметам ЕГЭ, 9 класс – получивших 5 по предметам ОГЭ | полугодие | 0,5 балла за каждого ученика, но не более 3 баллов |
| | 6.Наличие обучающихся, вовлеченных в деятельность профильных смен Регионального центра для одаренных детей «Вега», включая дистанционные курсы | полугодие | 0,5 балла за каждого обучающегося, но не более 3 баллов |
| | 7.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от их уровня: очною участия - на уровне образовательного учреждения - муниципальный, окружной - региональный, всероссийский | полугодие | 0,5 б 1 б 1,5 б. |

| | | | |
|---|---|-----------|----------------------------------|
| | <p>8.Участие работника в семинарах, конференциях и т.д. в зависимости от их уровня: очного участия - на уровне образовательного учреждения</p> <p>- муниципальный, окружной - региональный, всероссийский</p> | полугодие | <p>0,5 б 1 б 1.5 б</p> |
| | 9.Позитивные результаты внедрение современных образовательных технологий в соответствии ФГОС (открытый урок) | полугодие | 1 б. |
| | 10.Наличие повышения квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» | полугодие | 0,5 б. |
| | ИТОГО | | 14 баллов |
| Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся | <p>1.Результаты участия обучающихся в олимпиадах, конференциях по предмету, конкурсах (наличие победителей и призеров) в зависимости от уровня, организованные на бесплатной основе: А) очное участие -муниципальный, окружной -региональный, всероссийский Б) заочное участие</p> <p>(Конкурсы должны быть экологической или патриотической направленности, для учителей физ.культуры- спортивной направленности)</p> | полугодие | <p>1 б 1,5 б 0.5 б</p> |
| | <p>2.Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: А) очное участие</p> | | 1 б |
| | <p>3. Размещение продуктов профессиональной деятельности (разработки, статьи) в сети Интернет: на школьном сайте, в школьной газете «Взгляд школьника», соц.сетях, периодических изданиях, сборниках, СМИ (не реже 1 раза в месяц)</p> | | 0,5 б |

| | | | |
|---|---|-----------|-------------------|
| | 4. Участие в Акциях, проектах Российского движения школьников (РДШ) – не реже 1 раза в месяц | полугодие | 16 |
| | 5. Участие в добровольческих акциях, проектах – не реже 1 раза в месяц | полугодие | 1 б |
| | 6. Доля учащихся 6-11 классов общеобразовательных организаций, участвующих в движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскилл Россия, категория «Юниоры») | полугодие | 0,5 б |
| | 7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей и психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся (участие обучающихся с ОВЗ в конкурсах, олимпиадах) | полугодие | 0,5 б |
| | 8. Доля обучающихся, получивших в рамках проекта «Билет в будущее» рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями, от общего количества зарегистрированных на платформе проекта обучающихся | полугодие | 0.5 б |
| | 30% – 49% | | 1.6 |
| | 50% – 84% | | 1.5 б |
| 85% и более | | | |
| | ИТОГО | | 7,5 баллов |
| Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя | 1. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины | полугодие | 0,5 б. |
| | 2. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций | полугодие | 0,5 б. |
| | 3. Прохождение классными руководителями курсов повышения квалификации по формированию позитивной социализации обучающихся (профилактика негативных зависимостей, деструктивного поведения, кибербезопасность и др.) | полугодие | 0,5 б. |
| | ИТОГО | | 1,5 балла |

| | | | |
|--|--|-----------|--------------------|
| Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий | 1.Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса | полугодие | 0,5 б. |
| | ИТОГО | | 0,5 балла |
| ВСЕГО БАЛЛОВ | | | 23,5 баллов |

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.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 0,5 | год | 0,5б |
| | 2.Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-0,5 балл; по двум и более предметам - 1 балла; | год | 1б |
| | 3.Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 0,5 балл | год | 0,5 б |

| | | | |
|--|---|-----|-------|
| | 4. Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 0,5 балла; 76-100% - 1 балл | год | 1 б |
| | 5. Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 0,5 балла | год | 0,5 б |
| | 6. Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 0,5 балла; 100% - 1 балл | год | 1 б |
| | 7. Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 0,5 балла; более 15% - 1 балл | год | 16 |
| | 8. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум и более предметам - 1 балл; | год | 16 |
| | 9. Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 100% - 0,5 балла | год | 0,5б |
| | 10. Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 100% - 0,5 балла | год | 0,5 б |
| | 11. Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 0,5 балла | год | 0,5 б |

| | | |
|---|-----|-------|
| 12.Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 0,5 балла | год | 0,5 б |
| 13.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум и более предметам - 1 балл | год | 1 б |
| 14.Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 9,5 балла | год | 0,5 б |
| 15.Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 0,5 балла | год | 0,5 б |
| 16.Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл | год | 1 б |
| 17.Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 0,5 балла | год | 0,5 б |
| 18.Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; | год | 2 б |
| 19.Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 0,5 балла, 90% и более - 1 балл | год | 1 б |

| | | | |
|-------------------------------------|---|-----|------------------|
| | 20.Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 0,5 балла; | год | 0,5 б |
| | 21.Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -0,5 балла положительная динамика – 1 балл (баллы не суммируются) | год | 1 б |
| | 22.Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся – 0,5 балла | год | 0,5 б |
| | 23.Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла | год | 2 б |
| ИТОГО | | | 19 баллов |
| Эффективность воспитательной работы | 1.Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете – 0,5 балла | год | 0,5 балла |
| | 2.Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) – 0,5 балла <i>(подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)</i> | год | 0,5балла |
| | 3.Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; | год | 1балл |

| | | |
|---|------------|---------------|
| <p>4.Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл;</p> | <p>год</p> | <p>1 балл</p> |
| <p>5.Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда – 0,5 балла</p> | <p>год</p> | <p>0,5 б</p> |
| <p>6.Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне <i>внутригородского района</i> муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i>: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i>: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла</p> | <p>год</p> | <p>2 б</p> |
| <p>7.Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл</p> | <p>год</p> | <p>1 б</p> |
| <p>8.Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла;</p> | <p>год</p> | <p>0,5 б</p> |

| | | | |
|---|---|-----|-------------------|
| | 9. Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% - 79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл | год | 1 б |
| | 10. Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% - 0,5 балла | год | 0,5 б |
| ИТОГО | | | 8,5 баллов |
| Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности школы | 1. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; | год | 1 б |
| | 2. Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл | год | 0,5 б |
| | ИТОГО | | 1,5 балла |
| Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений | Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл | год | 1 б |
| | Организация систематического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 0,5 б балла | год | 0,5 б |

| | | | |
|---|--|-----------|-----------------|
| | Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 0,5 балла | год | 0,5 б |
| | ИТОГО | | 2 балла |
| Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения | 1.Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 0,5 балла | полугодие | 0,5 б |
| | 2.Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла | год | 0,5 б |
| | 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 | год | 1 б |
| | ИТОГО | | 2 балла |
| Эффективность обеспечения доступности качественного образования | Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; | год | 0,5 б |
| | Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла | год | 0,5 б |
| | ИТОГО | | 1 балл |
| | ВСЕГО БАЛЛОВ | | 34 балла |

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются при достижении

следующих значений эффективности (качества) работы:

19-22 баллов- 0,5 %

21-25 баллов-1%

26 баллов и выше-2%

2.3.3. Критерии и показатели качества труда заведующего библиотекой:

| 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 |
| ИТОГО | | | 3б |

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 |
| | ИТОГО | | | 9б |
| | 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 |

| | | | | |
|---|---|-----------------------|-----------|-----------|
| | ИТОГО | | | 86 |
| 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 |
| ИТОГО | | | | 96 |
| 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 |
| ИТОГО | | | | 36 |

| | | | | |
|--|--|------------------|-----------|-----------|
| Показатели эффективности и результативности деятельности | 1.Проведение диагностических исследований обучающихся | Педагог-психолог | полугодие | 0,5 |
| | 2.Проведение мероприятий (беседы, классные часы, лекции, тренинги и т.д. | Педагог-психолог | полугодие | 0,5 |
| | 3.Проведение индивидуальных консультаций с родителями, обучающимися | Педагог-психолог | полугодие | 0,5 |
| | 4.Коррекционно-психологическое сопровождение обучающихся с ОВЗ | Педагог-психолог | полугодие | 0,5 |
| | 5.Охват обучающихся, состоящих на ВШК, на учете в КДН,ПДН, «группы риска»различными видами психологической помощи(психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция и т.д.) | Педагог-психолог | полугодие | 0,5 |
| | 6.Выступление на родительских собраниях, круглых столах, педагогических советах, городских мероприятиях | Педагог-психолог | полугодие | 0,5 |
| ИТОГО | | | | 36 |

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 | 1.Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами. | Уборщик служебных помещений | полугодие | 3 б |

| | | | | |
|-----------------------------|---|---|-----------|-----------|
| созданию комфортных условий | 2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях. | Уборщик служебных помещений | полугодие | 3 б |
| | ИТОГО | | | 6б |
| | 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 |
| | ИТОГО | | | 3б |
| | 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 |
| | ИТОГО | | | 3б |

| | | | | |
|-------|--|-------------|-----------|-----------|
| ИТОГО | 1.Обеспечение сохранности личной собственности обучающихся | Гардеробщик | полугодие | 1,5б |
| | 2.Отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса | Гардеробщик | полугодие | 1,5б |
| | | | | 3б |

2.3.6 Критерии и показатели качества труда педагога дополнительного образования

| Основание для стимулирующих надбавок | Критерии | Должность | Сроки оценивания | Вид оценивания |
|--|--|-------------------------------------|------------------|------------------|
| Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности | Результаты участия обучающихся(команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д | Педагог дополнительного образования | полугодие | 0,5 б |
| | Сохранность контингента обучающихся в объединениях в течении учебного года не менее 90 % | Педагог дополнительного образования | полугодие | 0,5 б |
| | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства | Педагог дополнительного образования | полугодие | 0,5 б |
| ИТОГО | | | | 1,5 балла |

2.3.7 Критерии и показатели качества труда учителя-дефектолога

| Основание для стимулирующих надбавок | Критерии | Должность | Сроки оценивания | Вид оценивания |
|--|---|--------------------|------------------|----------------|
| Результативность деятельности специалиста по работе с обучающимися различных категорий ОВЗ | Позитивные результаты коррекционно-педагогической деятельности в работе с одной категорией обучающихся- 0,5 балла; с двумя и более категориями- 1 балл | учитель-дефектолог | полугодие | 1 б |

| | | | | | |
|--|------|--|--------------------|-----------|---------|
| Участие реализации программ социализации обучающихся | в по | Учитель-дефектолог участвует в реализации единичных мероприятий по социализации обучающихся, не требующих длительной подготовки- 0,5 балла; учитель-дефектолог имеет план работы по социализации; деятельность по реализации программы обоснована и систематична - 1балл | учитель-дефектолог | полугодие | 1 б |
| ИТОГО | | | | | 2 балла |

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 четырех 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 28,3% за организацию образовательного процесса, 23,2% за присмотр и уход 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, июнь).

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, июнь) .

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

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, старший 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 | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) - уровень ДОО - окружного уровня - регионального и всероссийского уровня | полугодие | 0,5 б 0,8 б 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): - уровень ДОО, муниципальный уровень - окружного уровня - в движении «Будущие профессионалы 5+» - регионального и всероссийского уровня | | полугодие | 0,2 б 0,3 б 0,7 б 1 б |
| | Положительная динамика доли воспитанников, охваченных обучением по парциальным программам, разработанным педагогами ДОО, имеющим рецензию. | | полугодие | 0,5 б |

| | | | |
|---------------------|--|-----------|-------------------------|
| | Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников старшего дошкольного возраста - от 5 % до 10 % - от 11 % до 19 % - свыше 20 % | полугодие | 0,1 б 0,2 б 0,5 б |
| | Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций | полугодие | 1б |
| | Участие педагогического работника в общих мероприятиях (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, открытых мероприятий с родителями) | полугодие | 1,5 б |
| | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта. | полугодие | 1 б |
| | Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т. п. (выше уровня образовательного учреждения) | полугодие | 1б |
| | Деятельность рабочей группы образовательной организации в режиме муниципальной инновационной опорной площадки | полугодие | 1 б |
| | Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования. | полугодие | 1б |
| | Уровень соответствия предметно – пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей(в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей) | полугодие | 1 б |
| Итого | | | 11,5 б |
| Старший воспитатель | | | |

| | | | |
|---------------------------------|--|-----------|--------------------------------|
| 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 |
| | Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования. - от 70% до 80% - от 80% до 90% | полугодие | 0,3 б 0,5 б |
| | Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципального уровня - окружного уровня - в движении «Будущие профессионалы 5+» - регионального и всероссийского уровня | полугодие | 0,5 б 0,7 б 0,8 б 1 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 |
| | Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: - от 5% до 10% - от 11% до 19% - свыше 20% | | 0,1 б 0,2 б 0,3 б |
| | Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов | полугодие | 1 б |
| | Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая) | полугодие | 1 б |
| | Деятельность образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки | полугодие | 1 б |
| Создание | Обеспечение высокой посещаемости | полугодие | 0,2 б |

| | | | |
|--|---|-----------|------------|
| условий для сохранения здоровья воспитанников | Создание условий для выполнения требований ФГОС ДО | полугодие | 1 б. |
| | Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса | полугодие | 1 б. |
| Итого | | | 106 |
| 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 | Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы. | полугодие | 1 б |
| | Интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости | полугодие | 1 б |
| Итого | | | 26 |
| Помощник воспитателя | | | |
| Сложность контингента воспитанников | 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 |
| Итого | | | 26 |
| 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 |
| Итого | | | 26 |
| Помощник воспитателя | | | |

| | | | |
|----------------------------------|--|-----------|-----------|
| 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 |
| Итого | | | 7б |

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

Старшая медицинская сестра

| | | | |
|------------------------------------|--|-----------|-------------|
| 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 | 1 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 | 1,5б |
| Итого | | | 8,5б |

| Ведущий бухгалтер | | | |
|---|---|-----------|------------|
| Создание условий для обеспечения качества воспитания, сохранения здоровья воспитанников | Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода. | полугодие | 2 б |
| | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности | полугодие | 2 б |
| | Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим периодом) | полугодие | 2 б |
| | Отсутствие обоснованных обращений сотрудников, родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций | полугодие | 1б |
| Итого | | | 7б |
| Специалист по закупкам | | | |
| Создание условий для обеспечения качества воспитания, сохранения здоровья воспитанников | Отсутствие замечаний по составлению отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции | | 2 б |
| | Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе | | 2 б |
| | Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд | | 2 б |
| | Эффективное использование современных технологий в работе | | 1 б |
| Итого | | | 7 б |
| Заведующий хозяйством | | | |
| Создание условий для обеспечения качества воспитания, сохранения здоровья воспитанников | 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 |
| | 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 б |
| Итого | | | 7б |
| Повар, кухонный рабочий | | | |
| Создание условий для сохранения | Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим периодом) | полугодие | 3 б |

| | | | |
|--|---|-----------|------------|
| здоровья воспитанников | 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 | 2,5 б |
| Итого | | | 7 б |
| Кладовщик | | | |
| 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 б |
| Итого | | | 7 б |
| Дворник | | | |
| 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 б |
| Итого | | | 7 б |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания | | | |
| 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 б |
| Итого | | | 7 б |
| Сторож | | | |
| 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 б |
| Итого | | | 7 б |
| Машинист по стирке и ремонту спецодежды | | | |

| | | | |
|--|---|-----------|------------|
| 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 б |
| Итого | | | 7 б |
| Кастелянша | | | |
| Создание условий для сохранения здоровья воспитанников | Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим периодом) | полугодие | 5б |
| | Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении. | | 2 б |
| Итого | | | 7 б |
| Уборщик служебных помещений | | | |
| 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 | 2б |
| Итого | | | 7 б |
| Вахтер | | | |
| 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 в помещении. | полугодие | 2 б |
| Итого | | | 7 б |

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

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 воспитателя.

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

| № | Критерии оценивания | Максимальное количество баллов | Сроки оценивания |
|------|--|--------------------------------|------------------|
| 1. | Обеспечение качества дошкольного образования | | |
| 1.1. | Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i> | 3 | Год |
| 1.2. | Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов | 5 | Год |

| | | | |
|--------|---|----|-----|
| 1.3. | Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов | 5 | Год |
| 1.4 | Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов. | 6 | Год |
| Итого: | | 19 | |
| 2. | Эффективность организации воспитательной работы | | |
| 2.1. | Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10% - 15% - 2 балла 16% - 24% - 3 балла более 24% - 5 баллов | 5 | Год |
| 2.2. | Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться) | 4 | Год |
| Итого: | | 9 | |
| 3. | Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников | | |
| 3.1 | Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла | 5 | Год |
| 3.2 | Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) | 5 | Год |

| | | | |
|--------|---|----|-----|
| 3.3 | Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов | 5 | Год |
| 3.4 | Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла | 3 | Год |
| Итого: | | 18 | |
| 4. | Эффективность управленческой деятельности | | |
| 4.1 | Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i> | 9 | Год |
| 4.2 | Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i> | 5 | Год |
| 4.3 | Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i> | 6 | Год |
| 4.4 | Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла | 2 | Год |
| 4.5 | Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл | 2 | Год |
| 4.6 | Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла | 2 | Год |

| | | | |
|----------|---|------------|-----|
| 4.7 | Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов - 4 балла. | 4 | Год |
| | Итого: | 30 | |
| 5 | Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения | | |
| 5.1 | Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов | 5 | Год |
| 5.2 | Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла | 3 | Год |
| 5.3 | Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 2 балла; выше -3 балла | 3 | Год |
| 5.4 | Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла | 4 | Год |
| 5.5 | Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла | 4 | Год |
| 5.6 | Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более - 5 баллов | 5 | Год |
| | Итого: | 24 | |
| | ВСЕГО: | 100 | |

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

- 30 — 40 баллов - 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 41 — 50 баллов - 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 51 — 60 баллов - 4 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 61 — 69 баллов - 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 70 баллов и более - 6 % от стимулирующей части фонда оплаты труда 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 мероприятиях – 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 подготовку победителей и призеров очных предметных олимпиад - не более 2000 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 четверть, 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.

Прошнуровано, пронумеровано, скреплено
печатью 40 (серия) _____ листы

Директор ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск
О.А. Дунова

Председатель профсоюзного комитета
С.А. Щербань

