

Согласовано:

Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Ольгино

Н. В. Веденкова
Протокол № 1
«20» сентября 2021 года

Утверждаю:

Директор ГБОУ СОШ с. Ольгино

Шмаков С. В.
приказ № 40
«22» сентября 2021 года



C=RU, O=ГБОУ
СОШ с.Ольгино,
CN=Шмаков С.В.,
E=gbou_olgino@
mail.ru
009f1f4366ac374f
05
2021.10.25 12:05:
16+04'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующего фонда
оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы с. Ольгино муниципального района Безенчукский
Самарской области

Принято Общим собранием
работников ГБОУ СОШ с. Ольгино
Протокол № 1
«21» сентября 2021

I Общие положения:

1.1 Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников и определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда и условия выплаты надбавок к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Ольгино муниципального района Безенчукский Самарской области, за результативность и качество их работы на основании:

постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 №702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

постановления Правительства Самарской области от 12.12.2013 №756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

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

постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. №629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 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»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 8-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 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»;

приказа 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»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 9-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка 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»

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 10-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка 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»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 г. № 8-од

«Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности 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»;

распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 г. № 63-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

положения 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, утверждённого Правительством Самарской области 29.10.2008 г. №431;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 №141-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка 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»;

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

приказа министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2015 № 314-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дополнительного образования детей»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»

- 1.2 Оплата труда работников ГБОУ СОШ с. Ольгино устанавливается на основании отраслевой системы оплаты труда, действующей в данное время.
- 1.3 Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам учреждения и распространяется на педагогических работников учреждения, административно-управленческий, обслуживающий персонал, иных работников учреждения.
- 1.4 Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.
- 1.5 Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанное время.

- 1.6 Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются учредителем по результатам работы за отчетный учебный год.
- 1.7 Размер стимулирующих выплат директору ГБОУ СОШ с. Ольгино назначаются учредителем на основании представленного Портфолио.
- 1.8 Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основании приказа министерства образования и науки Самарской области 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 9-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка 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» и приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 10-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка 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» по результатам работы за полугодие и за год.
- 1.9 Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений назначаются директором ГБОУ СОШ с. Ольгино на основании представленных Портфолио (Приложение 1, Приложение 2).
- 1.10 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Ольгино изложен в Разделе 1 настоящего Положения.
- 1.11 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с № 24 «Журавленок», Макарьевского филиала ГБОУ СОШ с. Ольгино изложен в Разделе 2 настоящего Положения.
- 1.12 Настоящее Положение разрабатывается учреждением, принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом учреждения и утверждается приказом директора учреждения.

РАЗДЕЛ 1

Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Ольгино

I. Общие положения

Условия для назначения надбавок за эффективность (качество) работы к должностным окладам сотрудникам школы:

2.1 Условиями для назначения надбавок за эффективность (качество) работы являются :

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

2.2 Порядок и сроки для установления стимулирующих выплат:

- в срок до 10 сентября работник представляет председателю экспертного совета самоанализ деятельности – Лист оценивания эффективности (качества) работы работника
- в срок до 15 сентября Экспертный совет проводит экспертизу представленных работниками Листов оценивания и направляет директору школы соответствующий протокол заседания экспертного совета;
- в срок с 15 сентября по 20 сентября на основании заключения экспертного совета директор школы согласовывает показатели деятельности работников на заседании Управляющего совета Школы;
- на следующий день после заседания Управляющего совета Школы директор издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат.

II. Основания для установления надбавок за эффективность (качество) работы к должностным окладам работников школы:

3.1 Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника,
- отсутствие дисциплинарных взысканий,

3.2. Эффективность и результативность работы педагогов определяется по соответствию материалов самоанализа деятельности критериям эффективности труда. (Приложение 1)

Материалы предоставляются администрации ОУ в трехдневный срок с момента запроса по форме, утвержденной приказом директора.

3.3 Эффективность и результативность работы административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников учреждения определяется в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме утвержденной приказом руководителя образовательного учреждения. (Приложение 1)

3.4. В двухдневный срок аналитическая информация о показателях деятельности педагогов рассматривается комиссией ГБОУ СОШ с. Ольгино, состав которой утверждается директором ОУ и рассматривается Управляющим Советом школы. На основании результатов рассмотрения, директором ОУ издается приказ об установлении надбавок за эффективность (качество) работы.

3.4. В двухдневный срок размер стимулирующих выплат, список сотрудников, получающих данные

выплаты, утверждается руководителем ОУ.

3.5. Размер надбавки устанавливается на учебный год приказом директора школы.

3.6. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены в период действия Приказа директора об их назначении в случае:

- привлечения педагогического работника к дисциплинарной ответственности. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с комиссией по назначению стимулирующих выплат;
- наличия случаев травматизма учащихся, ответственность за жизнь и здоровье которых была в тот момент возложена на работника школы. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией по назначению стимулирующих выплат, с момента получения травмы учащимся;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение года. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией по назначению стимулирующих выплат.

3.7. Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда каждой категории, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму баллов, набранную работниками данной категории. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников учреждения утверждается приказом директора школы отдельно по каждой категории работников.

3.8 Надбавки за эффективность (качество) работы выплачиваются со дня указанного в приказе и по день прекращения выплаты надбавки.

III. Основания для выплаты премий работникам ГБОУ СОШ с. Ольгино

4.1. Работникам ГБОУ СОШ с. Ольгино могут быть выплачены премии и другие поощрительные выплаты, носящие как регулярный, так и разовый характер, связанные с результатами труда работника.

4.2. Показатели премирования работников:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- за долголетний труд и по случаю юбилея (50 лет);
- за подготовку ГБОУ СОШ с. Ольгино к новому учебному году.

4.3. Решение о выплате премий из стимулирующего фонда и ее размере принимается директором ГБОУ СОШ с. Ольгино.

5. Настоящее Положение вступает в силу со дня его принятия и утверждения.

6. Срок действия Положения не ограничен.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

ГБОУ СОШ с. Ольгино

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (баллы)		
		Количес- тво	Само оцен- ка	Итого вое колич- ество
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
	1.1 Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1		
	1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1		
	1.3. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	1		
	1.4. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1		
	1.5. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1		
	1.6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1		
	1.7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1		
	1.8. Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1		
	1.9. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1		
	1.10. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	1		
	1.11. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору , от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1		
	1.12. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100	3		

	баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»			
	1.13. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1		
	1.14. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1		
	1.15. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1		
	1.16. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	1		
	1.17. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1		
	1.18. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ, волонтерского отряда и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1		
	1.19. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	1		
	1.20. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
	1.21. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
	1.22. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1		
	1.23. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1		
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			

	2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный	1		
	приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) за каждого обучающегося			
	2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) за каждого обучающегося	1		
	2.3. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1		
	2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) за каждого обучающегося	1		
	2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты (участие в профильных сменах на базе Центров)	1		
	2.6. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
	2.7. Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	1		
	2.8. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайнуроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1		
	2.9. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	1		
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
	3.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	1		

	3.2. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
	3.3. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1		
	3.4. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1		
	3.5. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1		
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
	4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	1		
	4.2. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	1		
	4.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	до 3		
	4.4. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	до 5		
	4.5. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	1		
	4.6. Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1		
	4.7. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1		

	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
	5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1		
	5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1		
	5.5. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1		
	Итого	Максимальное значение	57	

Критерии и показатели качества труда заместителей директора

Основание для премирования	№	Критерии	Количество баллов
Достижение учащимися, педагогами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	1	% успеваемости выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (в сравнении с окружными): соответствие окружным показателям выше окружных показателей	5 10
	2	% качества обучения выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (в сравнении с окружными) соответствие окружным показателям выше окружных показателей	5 10
	3	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся по ОУ снижение доли неуспевающих учащихся (не менее чем на 1%) отсутствие неуспевающих учащихся	5 10
	4	Результативность участия учащихся в олимпиадах по предмету, конкурсах, фестивалях: положительная динамика участия на уровне района положительная динамика участия на уровне округа положительная динамика участия на уровне области	3 5 15
	5	Результативность участия педагогов ОУ в конкурсах профессионального мастерства. призовые места на уровне района призовые места на уровне округа призовые места на областном уровне	3 5 10
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности ОУ	6	Снижение (отсутствие) правонарушений, совершаемых учащимися: снижение числа правонарушений, совершаемых учащимися отсутствие правонарушений, совершаемых учащимися отсутствие учащихся, состоящих на учете в ИДН	5 10 15
	7	Результативность участия школьников в реализации социально-значимых проектов на уровне школы районного уровня окружного уровня	5 10 15
	8	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций в классных коллективах, работы классных руководителей	5
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	9	Отсутствие штрафных санкций надзорных органов	5
	10	Отсутствие обоснованных обращений членов коллектива, учащихся, родителей по поводу содержания школы, ее санитарного состояния, сохранности оборудования, личных вещей	5
	11	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5

–	12	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10
	13	Оптимизация рабочего процесса (освоение электронного документооборота, использование современных программ)	10
	14	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	15	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся: снижение уровня заболеваемости (не менее чем на 1%) стабильно низкий уровень заболеваемости без снижения	10 7
	16	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5
	17	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5
	18	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	5

Показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала

№	Должность	Показатель	Количество баллов
1	Секретарь	Повышение качества отчетной документации	10
		Высокое качество работы с документацией по кадрам	5
		Отсутствие обоснованных претензий членов коллектива, учащихся, родителей по поводу оформления справочной документации	5
		Применение в работе современных IT технологий	10
2	Библиотекарь	Повышение читательской активности учащихся	5
		сохранение контингента читателей (но не менее 60% учащихся)	5
		рост числа читателей	5
		Повышение качества отчетной документации	5
		Организация и проведение мониторинговых исследований	5

Показатели качества труда обслуживающего персонала

№	Показатель	Количество баллов
1	Высокая культура труда, исправность технического инвентаря и оборудования	1
2	Оперативность устранения технических неполадок	1
3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству уборки помещений, мытью полов, стен, проведению генеральных уборок	1-5

**Порядок распределения стимулирующего фонда
оплаты труда работников
структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с №24 «Журавленок»**

I Общие положения.

Положение о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников (далее-Положение) структурного подразделения д/с № 24 «Журавленок» (далее – Детский Сад) ГБОУ СОШ Самарской области средней общеобразовательной школы с. Ольгино муниципального района Безенчукский Самарской области (далее – Школа) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, стимулирования работников к повышению профессионального уровня, эффективности педагогического труда, качества образовательного процесса, развития у работников творческой активности и инициативы.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- законом «Об образовании в РФ»;
- Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600;
- примерным перечнем критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждённым приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од;
- методическими рекомендациями по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждёнными распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 № 295-р.

Настоящее Положение разрабатывается Детским Садам самостоятельно, принимается на общем собрании трудового коллектива Школы. Положение считается принятым, если за него проголосовало простое большинство работников Школы. Положение согласовывается с управляющим советом Школы. Положение считается действующим с момента издания приказа директора школы о его утверждении. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

**II Порядок распределения и предоставления выплат
стимулирующего характера.**

2.3 Стимулирующий фонд формируется в процентах от фонда оплаты труда работников Детского Сада.

2.4 Стимулирующий фонд формируется для выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы (эффективность труда) работников Детского Сада.

2.5 Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются 1 раз в год на периоды:

- с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года;

Стимулирующие выплаты руководителю Детского Сада устанавливаются сроком на 1 год.

2.6 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, ответственность за жизнь и здоровье которых была возложена на данного работника.

2.7 Между различными категориями работников Детского Сада устанавливаются следующие пропорции распределения стимулирующего фонда оплаты труда:

- до 1% - на стимулирующие выплаты директору школы;
- до 64% - на стимулирующие выплаты педагогическому персоналу;
- до 5 % - на стимулирующие выплаты мед. персоналу;
- до 24,5 % - на стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу;
- до 5,5 % - стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения.

Стимулирующие выплаты распределяются следующим категориям сотрудников в пропорциях:

- стимулирующие выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам Детского Сада, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам, мед. персоналу;
- стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, другим педагогическим работникам за работу со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и другие) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- стимулирующие выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- стимулирующие выплаты всем работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8 Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии оценки деятельности по следующим направлениям:

- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы педагогических работников (приложение №1);
- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы помощников воспитателей (приложение №2), и калькуляторов (приложение №3), бухгалтеров (приложение №4);
- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы обслуживающего персонала (приложение №5);
- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы старшего воспитателя (приложение №6).

В соответствии с вышеназванными критериями оценки деятельности разрабатываются:

- Лист оценивания эффективности (качества) работы каждого работника Детского Сада;
- Лист оценивания эффективности (качества) работы для старшего воспитателя, (приложение №6).

2.9 Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется следующим образом:

- Цена одного балла по каждому направлению определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на максимальное количества баллов в листах оценивания, набранных всеми работниками.
- Полученная цена одного балла умножается на количество набранных по данному направлению баллов работником.
- Общая сумма стимулирующей выплаты равна сумме выплат по пяти направлениям.

2.10 Для проверки достоверности представленных работником в самоанализе сведений создаётся экспертный совет Детского Сада. В состав экспертного совета входит 5 человек. Состав экспертного совета определяется приказом директора Школы. Председателем экспертного совета является методист.

2.11 Порядок и сроки для установления стимулирующих выплат:

- в срок до 10 сентября работник представляет председателю экспертного совета самоанализ деятельности – Лист оценивания эффективности (качества) работы работника (приложения №1-6)
- в срок до 15 сентября Экспертный совет проводит экспертизу представленных работниками Листов оценивания и направляет директору школы соответствующий протокол заседания экспертного совета;
- в срок с 15 сентября по 20 сентября на основании заключения экспертного совета директор школы согласовывает показатели деятельности работников на заседании Управляющего совета Школы;
- на следующий день после заседания Управляющего совета Школы директор издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат.

2.12 Стимулирующие выплаты руководителю Детского Сада устанавливаются приказом директора Школы на основании решения экспертной комиссии Центрального управления.

Надбавка за

эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности

(качества) работы руководителей ГБОУ, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од. Размер указанной надбавки определяется следующим образом:

- до 25 баллов надбавка не устанавливается;
- от 25 до 35 баллов надбавка может составлять до 2,5% от стимулирующей части ФОТ Детского Сада;
- 35 баллов и более надбавка может составлять от 2,5% до 5% от стимулирующей части ФОТ Детского Сада.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена в размере не превышающем 5% от стимулирующей части ФОТ Детского Сада.

2.13 Стимулирующие выплаты методисту устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей ГБОУ, утвержденных приказом министерства

образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од. Количество и конкретные критерии определяются руководителем Детского Сада. Размер указанной надбавки определяется следующим образом:

- до 25 баллов надбавка не устанавливается;
- от 25 до 35 баллов надбавка может составлять до 2,5% от стимулирующей части ФОТ Детского Сада;
- 35 баллов и более надбавка может составлять от 2,5% до 5% от стимулирующей части ФОТ Детского Сада.

2.14 Стимулирующие выплаты работникам Детского сада могут быть отменены в следующих случаях:

- фиксация случая травматизма воспитанников;
- наложение дисциплинарного взыскания.

Стимулирующие выплаты отменяются приказом директора Школы с момента наступления одного из вышеперечисленных событий.

2.15 В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующей выплаты у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в Детском Саду – 6 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска):

- работник представляет в экспертный совет самоанализ в сроки, обозначенные в п.2.11. настоящего Положения, и стимулирующая выплата устанавливается на период в соответствии с п.2.5. настоящего Положения.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: соответствует;	1
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79%; 1 80%-89%; 2 90% и более; 3
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	3
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	1
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%; 1 выше 70%; 2
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Молодые профессионалы 5+», «Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1) (в зависимости от уровня)	3
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	3
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	3
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	3
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий; снижение на 1%; 1 снижение на 2%; 2 снижение на 3% и выше; 3
5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10%; 1 11%-19%; 2 свыше 20%; 3
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2
5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	3

=====

=====

=====

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПОВАРОВ СП ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с №24 «Журавленок»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания: закладка продуктов, их соответствие утверждённому графику, нормам, соблюдению калорийности	1			
	содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	1			
	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
	обеспечение сохранности имущества учреждения	1			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			
	своевременность и качество оформления документации	1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)

Председатель комиссии

(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПОМОЩНИКОВ ВОСПИТАТЕЛЯ СП ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с №24 «Журавленок»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Сложность контингента	помощь воспитателям в коррекционно-развивающей работе	1			
Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе:	обеспечение высокой посещаемости	1			
	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (детский сад – 8%, ясли – 11%)	1			
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	помощь воспитателям в организации и проведении НОД и досуговой деятельности (участие в качестве актёров)	1			
	качество уборки помещений (гигиеническое и эстетическое содержание спальни, регулярная влажная уборка в закреплённом помещении, помощь в одевании и раздевании детей на прогулку и с прогулки, участие в обучении детей культурно-гигиенических навыков (умывание, правила приёма пищи, культура поведения за столом), соблюдение графика получения пищи)	1			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			
	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)

Председатель комиссии

(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
калькулятора СП ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с №24 «Журавленок»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций; отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1			
	отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1			
	общественная активность (участие в качестве актёров в детских праздниках)	1			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			
	выступление на конференциях, педсоветах, семинарах	1			
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	1			
	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (детский сад – 8%, ясли – 11%)	1			
Выслуга лет	от 3-10 лет	1			
	от 10-15 лет	2			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)

Председатель комиссии _____

(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ СП ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с №24 «Журавленок»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, и в части охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	1			
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	1			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
	Своевременное обеспечение необходимым инвентарём образовательного процесса	1			
	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приёме документации	1			
	Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	1			
	Аккуратное содержание складских помещений	1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)

Председатель комиссии

(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КУХОННОГО РАБОТНИКА СП ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с №24 «Журавленок»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние кухонного инвентаря; обеспечение сохранности имущества учреждения	1			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			
	Качество первичной обработки овощей и фруктов	1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)
Председатель комиссии

(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
БУХГАЛТЕРА СП ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с №24 «Журавленок»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	1			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущем отчётным периодом)	1			
	Отсутствие родительской задолженности	1			
Организация работы со сторонними организациями	Своевременная оплата счетов	1			
	Своевременная сдача документации по запросам	1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)

Председатель комиссии

(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА СП ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с №24 «Журавленок»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических средств	Уборщик производственных и служебных помещений, дворник Высокое качество уборки закреплённых помещений, территорий	1			
	Обеспечение сохранности имущества учреждения	1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			
	Помощь в одевании и раздевании детей на прогулку и с прогулки	1			
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1			
	Помощь специалистам в подготовке к праздникам, мероприятиям	1			
	Дворник Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	1			
	Уборка большого количества снега, листьев	1			
	Содержание газонов в надлежащем состоянии	1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			
	Срочные работы	1			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
	Сторож Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1			
	Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре	1			
	Регулярный обход территории учреждения	1			
	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			

	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
--	--	---	--	--	--

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)
Председатель комиссии

(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОЧЕГО ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ БЕЛЬЯ СП ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с №24 «Журавленок»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Соблюдение технологии стирки белья, спецодежды из различных материалов	1			
	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние прачечной	1			
	Ответственное отношение к сохранности оборудования, мягкого инвентаря	1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			
	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах	1			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)
Председатель комиссии

(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПОВАРОВ Макарьевского филиала ГБОУ СОШ с. Ольгино**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания: закладка продуктов, их соответствие утверждённому графику, нормам, соблюдению калорийности	1			
	содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	1			
	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
	обеспечение сохранности имущества учреждения	1			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			
	своевременность и качество оформления документации	1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)

Председатель комиссии

(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПОМОЩНИКОВ ВОСПИТАТЕЛЯ Макарьевского филиала ГБОУ СОШ с. Ольгино**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Сложность контингента	помощь воспитателям в коррекционно-развивающей работе	1			
Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе:	обеспечение высокой посещаемости	1			
	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (детский сад – 8%, ясли – 11%)	1			
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	помощь воспитателям в организации и проведении НОД и досуговой деятельности (участие в качестве актёров)	1			
	качество уборки помещений (гигиеническое и эстетическое содержание спальни, регулярная влажная уборка в закреплённом помещении, помощь в одевании и раздевании детей на прогулку и с прогулки, участие в обучении детей культурно-гигиенических навыков (умывание, правила приёма пищи, культура поведения за столом), соблюдение графика получения пищи)	1			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			
	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)

Председатель комиссии

(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ Макарьевского филиала ГБОУ СОШ с. Ольгино**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, и в части охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	1			
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	1			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
	Своевременное обеспечение необходимым инвентарём образовательного процесса	1			
	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приёме документации	1			
	Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	1			
	Аккуратное содержание складских помещений	1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)

Председатель комиссии

(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА Макарьевского филиала ГБОУ СОШ с. Ольгино**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических средств	Уборщик производственных и служебных помещений, дворник Высокое качество уборки закреплённых помещений, территорий	1			
	Обеспечение сохранности имущества учреждения	1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			
	Помощь в одевании и раздевании детей на прогулку и с прогулки	1			
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1			
	Помощь специалистам в подготовке к праздникам, мероприятиям	1			
	Дворник Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	1			
	Уборка большого количества снега, листьев	1			
	Содержание газонов в надлежащем состоянии	1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			
	Срочные работы	1			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
	Сторож Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1			
	Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре	1			
	Регулярный обход территории учреждения	1			
	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1			

	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
--	--	---	--	--	--

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

Дата заполнения _____

Подпись _____

Утверждаю _____ балла(ов)
Председатель комиссии

(должность, подпись, расшифровка)

Приложение 1

Виды, размер и порядок выплат стимулирующего характера старшему воспитателю СП ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с №24 «Журавленок», Макарьевского филиала ГБОУ СОШ с. Ольгино

1. К выплатам стимулирующего характера руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Ольгино д/с № 24 «Журавленок», Макарьевского филиала ГБОУ СОШ с. Ольгино (далее – ДОУ), относятся:

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

2. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя ДОУ при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

25-34,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ;

35 баллов и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ.

3. Эффективность (качество) работы руководителя ДОУ для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

4. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются руководителю ДОУ по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим руководителям ДОУ:

проработавшим менее календарного года в должности руководителя ДОУ;
имеющим дисциплинарные взыскания;

под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых ДОУ образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности ДОУ, необходимых для определения его вида и категории, в рамках процедуры государственной аккредитации.

6. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

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

8. Стимулирующие выплаты руководителю ДОУ осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения на текущий финансовый год.

**Критерии оценки эффективности (качества)
работы старшего воспитателя структурного подразделения ГБОУ СОШ с.
Ольгино д/с №24 «Журавленок», Макарьевского филиала ГБОУ СОШ с. Ольгино**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	1
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	1
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ: за каждые 25% – 0,5 балла	1
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	1
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	1
Итого:		5
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	1
2.2	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	1
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	1

2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		5
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах	1
Итого:		1
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	1
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	1
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	1
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	1
4.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	1
4.8	Участие руководителя ДООУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	1
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
Итого:		9
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	1
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	1

5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		5
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	1
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	1
6.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1
6.6	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
6.7	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (-1) балл	0
6.8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
Итого:		5
ВСЕГО:		30