

**ПРИНЯТО**  
Общим собранием  
работников Учреждения  
(протокол № 3 от 29.01.2016 г.)

**ПРИНЯТО**  
Управляющим Советом  
(протокол №2 от 29.01.2016 г.)

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора для  
ГБОУ СОШ № 30 г. о. Сызрань  
от 29.01.2016 г. № 178

**СОГЛАСОВАНО**  
Профсоюзным комитетом  
(протокол №7 от 29.01.2016 г.)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании**  
**работников ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань**

**Приложение № 4**  
**к коллективному договору**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной**  
**школы № 30 имени кавалера ордена Красной Звезды Ю.В. Гаврилова**  
**городского округа Сызрань Самарской области**

**на 2016-2019 годы**

**КОПИЯ ВЕРНА**  
Директор ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань  
*Л.И. Тюкова* Л.И. Тюкова



## **1. Общие положения.**

1.1. Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 имени кавалера ордена Красной Звезды Ю.В. Гаврилова городского округа Сызрань Самарской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с последующими изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №30-од «Об утверждении видов условий и порядок установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. №268 «« О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», постановлением Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области

образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», 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 07.05.2012г. №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 № 313-од от 20.08.2015г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования», уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 имени кавалера ордена Красной Звезды Ю.В. Гаврилова городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждение).

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

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинскому, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения.

1.4. Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников, достижения высоких показателей качества труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, доплат и надбавок, премий, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинскому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год на основании самоанализа профессиональной деятельности каждого работника, за фактически отработанное время.

1.8. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

1.9. Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Учреждения.

1.10. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения происходит в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

1.11. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты, надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

1.12. Работникам, отработавшим неполный месяц, выплата премий, стимулирующих надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

1.13. Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда направляется на премии, доплаты, надбавки стимулирующего характера материальную помощь работникам Учреждения.

1.14. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником. Стоимость одного балла определяется по формуле: сумма стимулирующего фонда определенной категории работников делится на максимальное количество баллов, которое могут набрать работники данной категории.

Стоимость одного балла рассчитывается бухгалтером Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер стимулирующих выплат по результатам работы работников школы, структурных подразделений утверждается приказом директора Учреждения.

1.15. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем.

1.16. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений: СП «Детский сад № 2 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань», «Детский сад № 3 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань», «Детский сад № 7 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань» устанавливаются директором Учреждения с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей структурных подразделений и средней заработной платы работников соответствующих структурных подразделений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности не более 4.

1.17. Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет 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.

1.18. Форма представления работниками материалов по самоанализу определена настоящим Положением.

1.19. Настоящее Положение принимается решением Общего собрания работников Учреждения, Управляющего совета Учреждения, согласовывается профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора Учреждения.

## **2. Условия для назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения.**

2.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников структурных подразделений;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу их деятельности.

## **3. Условия отмены стимулирующих выплат, надбавок и доплат стимулирующего характера.**

3.1. Стимулирующие выплаты, надбавки, доплаты могут быть отменены.

3.2. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- наличие у работника дисциплинарного взыскания (выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания);
- наличие случаев травматизма в школе обучающихся во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника (выплата снимается с момента получения травмы обучающимся);
- наличие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса, во время пребывания в структурных подразделениях: СП «Детский сад № 2 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань », СП «Детский сад № 3 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань», СП «Детский сад № 7 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань», когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника (выплата снимается с момента получения травмы воспитанником);
- наличие обоснованной жалобы (выплата снимается с момента установления Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора Учреждения);
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений директора Учреждения, уполномоченных должностных лиц Учреждения.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений: СП «Детский сад № 2 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань », СП «Детский сад № 3 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань», СП «Детский сад № 7 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань» могут быть прекращены до срока, определенного приказом, при наложении дисциплинарного взыскания, при ухудшении показателей работы.

#### **4. Установление стимулирующих выплат работникам школы.**

##### **4.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников школы.**

4.1.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников школы устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области №201 от 11.06.2008г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с последующими изменениями).

4.1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда работников школы распределяется в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников – 70%; стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала – 30%.

##### **4.2. Порядок установления стимулирующих выплат, сроки представления информации о показателях деятельности работников школы.**

4.2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам устанавливаются по итогам работы за полугодие в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.2.2. Стимулирующие выплаты директору Учреждения, заместителям директора по учебно - воспитательной работе как учителям, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

4.2.3. Педагогические работники школы представляют листы самоанализа заместителям директора по УВР в соответствии с критериями оценки деятельности не позднее 15 января, 15 сентября текущего года.

4.2.4. Заместители директора по УВР проверяют достоверность информации, представленной в листах самоанализа, подсчитывают количество набранных



работниками баллов; представляют аналитические материалы за trimestры, полугодия, листы самоанализа педагогических работников директору Учреждения не позднее 18 января, 18 сентября текущего года.

4.2.5. Административно-управленческий, обслуживающий персонал школы представляют листы самоанализа деятельности, позволяющие оценить результативность и качество их работы (эффективность труда), не позднее 15 января, 15 сентября текущего директору Учреждения.

4.2.6. Директор Учреждения совместно с заместителями директора по УВР, заведующим хозяйством рассматривает не позднее 18 января, 18 сентября текущего года представленные материалы.

4.2.7. Директор Учреждения согласовывает листы самоанализа работников школы с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации школы и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу школы не позднее 25 января, 25 сентября текущего года.

### 4.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы.

#### 4.3.1. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников школы.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Вид оценивания (в баллах)	Сроки оценивания
1. Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по школе и / или имеет позитивную динамику	1	полугодие
	2. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: - отсутствие - ниже среднего значения	2 1	год
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: - отсутствие - ниже среднего значения	2 1	год



	4. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	1	полугодие
	5. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1	полугодие
	6. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: - на уровне муниципалитета - на уровне округа	2 3	полугодие
	7. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	1	полугодие
	8. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне школы - на уровне округа - на уровне области	3 4 5	полугодие
	9. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	1	полугодие
	10. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	1	полугодие
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1. Участие учащихся в олимпиадах по предмету, организованных на бесплатной основе: - наличие победителей на школьном уровне, - наличие победителей и призеров на уровне округа: 1 учащийся 2 и более учащихся	1 2 5	год
	2. Участие учащихся в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе: - наличие победителей и призеров на школьном уровне, - участие (выше школьного уровня), - наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа	1 2 3	полугодие
	3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, организованных на бесплатной основе: наличие победителей или призеров - на муниципальном уровне, - на уровне образовательного округа: 1 учащийся 2 и более учащихся, - на региональном уровне	1 2 3 5	полугодие
	4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: - участие (выше школьного уровня), - наличие победителей и призеров на муниципальном уровне	2 3	полугодие

	5. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках: - на муниципальном уровне, - на уровне образовательного округа, - на региональном уровне	1 2 3	полугодие
3. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	1. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1	полугодие
	2. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1	полугодие
	3. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: сохранение-1, повышение -2	2	полугодие
	4. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: снижение -1, отсутствие -2	2	полугодие
	5. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%): сохранение-1, повышение-2	2	полугодие
	6. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года: сохранение -1; повышение - 2	2	полугодие
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	1. Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	2	полугодие
	2. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений	3	полугодие
	3. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	1	полугодие
5. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушения ПДД	1	полугодие
	2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	1	полугодие
<b>Итого:</b>		<b>57</b>	

#### 4.3.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заместителей директора по УВР

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Вид оценивания (в баллах)	Сроки оценивания
---	----------	---------------------------	------------------

1. Эффективность процесса обучения	1.Наличие выпускников основного общего образования, получивших аттестат особого образца (с отличием)	1	год
	2.Наличие выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	1	год
	3.Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: -на уровне образовательного округа - на региональном уровне	1 2	полугодие
	4.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	2	год
	5. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	2	год
2. Эффективность воспитательной работы	1.Организация деятельности школьных средств массовой информации: <i>наличие школьной газеты, выходящей не реже одного раза в четверть</i>	1	полугодие
	2. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	1	полугодие
	3.Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования школы или на ее базе, составляет не менее 70% от общего количества учащихся школы	1	полугодие
	4. Результаты участия обучающихся в социальных проектах: - наличие победителей и призеров на муниципальном уровне - наличие победителей и призеров на окружном уровне	1 2	полугодие
	5.Наличие учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных Учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): -на уровне образовательного округа -на уровне области	1 2	полугодие
3. Эффективность	1.Наличие сайта Учреждения, обновляемого не реже 2 раз в месяц	1	полугодие

использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности школы	2. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	1	полугодие
	3. Распространение опыта работы Учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций и др. -на уровне муниципалитета, -на уровне образовательного округа	1 2	
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	1. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушения ПДД	1	полугодие
	2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию качества питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	1	полугодие
	3. Повышение (сохранение) охвата обучающихся горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	1	полугодие
	3. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	1	полугодие
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	1. Наличие не менее у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	1	полугодие
	2. Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации, в объеме не менее 72 часов составляет от общего количества педагогов -от 20% и более	1	полугодие
<b>Итого:</b>		<b>25</b>	

**4.3.3. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) административно-управленческого и обслуживающего персонала.**

Категория работников	Критерии	Вид оценивания (в баллах)	Сроки оценивания
	1. Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах	3	полугодие

1.Главный бухгалтер, бухгалтер	Учреждения на конец отчетного периода		
	2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3	полугодие
	3.Качественный контроль за рациональным использованием материальных, финансовых ресурсов, сохранностью материальных ценностей	3	полугодие
	4.Качественное ведение электронного документооборота с использованием сети Интернет	3	полугодие
<b>Итого:</b>		<b>12</b>	
2. Заведующий хозяйством	1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3	полугодие
	2. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических требований, требований охраны труда, пожарной и электробезопасности	3	полугодие
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2	полугодие
<b>Итого:</b>		<b>8</b>	
3.Библиотекарь	1.Обеспечение высокой читательской активности обучающихся	3	полугодие
	2.Эффективная организация массовой работы по пропаганде чтения книг (оформление тематических выставок, проведение библиотечных уроков, читательских конференций)	3	полугодие
<b>Итого:</b>		<b>6</b>	
4.Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворник, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож)	1. Образцовое содержание помещений школы, территории, пришкольного участка в соответствии с требованиями СанПиН	3	полугодие
	2.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части соблюдения санитарно - гигиенических требований; охраны зданий, сооружений, имущества.	3	
	3.Оперативное устранение аварийных ситуаций в школе	3	полугодие
<b>Итого:</b>		<b>9</b>	
5.Секретарь	1.Качественная работа в электронных системах: «Е-услуги. Образование» (по приему в 1 класс), АСУ РСО и др.	3	полугодие
	2. Своевременное и качественное ведение отчетной документации по воинскому учету	3	полугодие
	3.Отсутствие замечаний по ведению	3	полугодие

	делопроизводства		
<b>Итого:</b>		<b>9</b>	

#### 4.4. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагога-психолога.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Вид оценивания (в баллах)	Сроки оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы проявляемая в достижениях обучающихся.	3	полугодие
	2. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	3	полугодие
	3. Качество психокоррекционных программ и занятий, их эффективность.	3	полугодие
<b>Итого:</b>		<b>9</b>	

#### 4.5. Основания для установления стимулирующих доплат работникам школы.

4.4.1. Работникам школы могут быть установлены стимулирующие доплаты:

- за высокое качество организации и проведения общешкольных мероприятий - от 200 до 3000 руб.;
- за высокое качество руководства научным обществом учащихся, методическими объединениями учителей – от 500 до 2000 руб.;
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – от 200 до 3000 руб.;
- за организацию внеурочной занятости обучающихся (спортивных секций, кружков, музея и др.), экскурсионной деятельности – от 100 до 3000 руб.;
- за высокое качество организации индивидуального обучения с использованием дистанционных технологий – от 200 до 1000 руб.;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС, уполномоченного по охране труда – от 200 до 2000 руб.;
- выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета - от 500 до 5000 рублей;

- выполнение обязанностей председателя совета ветеранов Учреждения - от 100 до 1000 рублей.
- учителям, дежурным администраторам за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время дежурства по школе от 100 до 1000 руб;
- качественное выполнение обязанностей администратора и технического специалиста АСУ РСО – от 1000 до 3000 руб.;
- качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО – от 100 до 1000 руб.;
- качественную работу в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей - от 200 до 5000 рублей;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)- от 1000 до 20000 руб. всем работникам школы;
- результативность участия в конкурсных мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.) городского, окружного, всероссийского, международного уровней- от 500 до 5000 руб.;
- качественная организация наставничества, оказание методической помощи молодому специалисту - от 500 до 3000 рублей;
- активное и результативное участие в методической работе школы, а также среди образовательных учреждений округа, региона, Российской Федерации – от 500 до 5000 руб.;
- за высокое качество работы по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ – от 100 до 5000 руб.
- за работу с семьями и детьми, находящимися в группе «риска» и социально - опасном положении – от 200 до 3000 руб.

**5. Установление стимулирующих выплат работникам структурных подразделений: СП «Детский сад №2 ГБОУ СОШ № 30 г. о. Сызрань», СП «Детский сад №3 ГБОУ СОШ № 30 г. о. Сызрань», СП «Детский сад №7 ГБОУ СОШ № 30 г. о. Сызрань».**

**5.1. Размер и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений: СП «Детский сад №2 ГБОУ СОШ №30 г. о. Сызрань», СП «Детский сад №3 ГБОУ СОШ №30 г. о. Сызрань», СП «Детский сад №7 ГБОУ СОШ №30 г. о. Сызрань»**



(далее – СП «Детский сад»).

5.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП «Детский сад» устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в соответствии с коллективным договором Учреждения и определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 28,8\%,$$

где **СЧф** – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП «Детский сад»;

**ФОТ** – фонд оплаты труда работников СП «Детский сад»;

28,8% – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников СП «Детский сад»;

5.1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП «Детский сад» расходуется на стимулирующие надбавки, поощрительные выплаты, доплаты стимулирующего характера, ежемесячные надбавки за выслугу лет, премии.

5.1.3. Экономия по фонду оплаты труда направляется на поощрительные выплаты, доплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам СП «Детский сад».

## **5.2. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю СП «Детский сад».**

5.2.1. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю СП «Детский сад» устанавливается на основании приказа министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015г № 50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2015г. № 313-од

«Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования».

5.2.2. К выплатам стимулирующего характера руководителю СП «Детский сад» относятся:

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

5.2.3. Надбавки за эффективность (качество) работы руководителю СП «Детский сад» устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

17-21,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СП «Детский сад»;

22 и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СП «Детский сад».

5.2.4. Эффективность (качество) работы руководителя СП «Детский сад» для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

5.2.5. Надбавки за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливаются по результатам работы за месяц, квартал, год в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на СП «Детский сад».

5.2.6. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены руководителю СП «Детский сад»:

- проработавшему менее календарного года в должности;
- имеющему дисциплинарные взыскания;
- под руководством которого СП «Детский сад» показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых образовательных программ дошкольного образования соответствующего уровня и направленности.

5.2.7. Размер надбавок устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на СП «Детский сад».

5.2.8. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю СП «Детский сад» выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП «Детский сад».

5.2.9. Надбавки за эффективность (качество) работы, надбавки за интенсивность и напряженность работы руководителю СП «Детский сад» могут быть отменены или снижены директором Учреждения до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников СП «Детский сад», формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности не более 4.

5.2.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников СП «Детский сад» на текущий финансовый год.

### **5.3. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам СП «Детский сад».**

5.3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП «Детский сад» распределяется следующим образом:

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

II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим и медицинским работникам направляется **не менее 13%** от стимулирующей части фонда оплаты труда;

III. 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;

IV. На выплаты педагогическим, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми СП «Детский сад» направляется **не менее 25%** от стимулирующей части фонда оплаты труда;

V. На выплаты работникам СП «Детский сад» за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется **не более 25%** от стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

5.3.3. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника СП «Детский сад» права на получение этой надбавки.

5.3.4. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников СП «Детский сад» устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

$$Б = \frac{Р}{К^1 \times К^2}$$

Б – стоимость одного балла;

Р - размер одного вида стимулирующих выплат;

К<sup>1</sup>- количество сотрудников, получающие определенный вид выплаты;

К<sup>2</sup> – общее количество баллов в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат.

3.4 Стоимость 1 балла высчитывается за каждый вид стимулирующих выплат.

5.3.6. Стоимость 1 балла стимулирующей части заработной платы сотрудников СП «Детский сад» утверждается приказом директора Учреждения.

5.3.7. Стимулирующие выплаты работникам СП «Детский сад» производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени.

5.3.8. Стимулирующие надбавки педагогическим работникам СП «Детский сад» медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам устанавливаются по полугодиям в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.3.9. Листы самоанализа результативности и качества работы (эффективности труда) утверждаются приказом директора Учреждения.

#### **5. 4.Сроки представления информации о показателях деятельности работников СП «Детский сад».**

5.1. Все работники СП «Детский сад» заполняют листы самоанализа и сдают их ответственным лицам: методисту, старшему воспитателю, старшей медсестре, заведующему хозяйством СП «Детский сад» не позднее 15 июля и 15 января.

5.2. Ответственные лица обрабатывают листы самоанализа работников, проверяют достоверность информации, представленной в них и представляют на согласование руководителю СП «Детский сад» в срок не позднее 18 июля и 18 января.

5.3. Руководитель СП «Детский сад» по согласованию с профсоюзным комитетом готовит проект приказа в срок не позднее 21 июля 21 января текущего года и предоставляет его директору Учреждения.

5.4. Размер стимулирующих надбавок устанавливается приказом директора Учреждения в течение 5-х дней после предоставления проекта приказа руководителем СП «Детский сад» и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

#### **5. 5. Критерии и показатели качества труда работников СП «Детский сад» для определения стимулирующих выплат.**

<b>5.5.1.Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения</b>		
<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности Учреждения</b>	
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта Учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3
1.3	Осуществление на сайте образовательного Учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса - 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>8</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе -	2

	1 балл за группу (но не более 2 баллов)	
2.2	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла	2
2.3	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного Учреждения: от 70% до 75% -1 балл, 75% и более – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования - 2 балла	2
3.2.	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления дошкольного образовательного Учреждения - 1 балл	1
3.3	Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного Учреждения представителей родительской общественности - 1 балл	1
3.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного Учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2
3.5.	Деятельность Учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
3.6.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл	1
3.7.	Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных - 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>10</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	1
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла	2
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников,	1

	участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно - воспитательного процесса - 1 балл	
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	1
5.3	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>5</b>
<b>Всего:</b>		<b>34</b>

<b>5.5.2 .Критерии оценки эффективности (качества) работы методиста, старшего воспитателя</b>			
№	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1 блок 24%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии</b>			
1	Владение основными компетенциями необходимыми для создания условий развития детей в соответствии с ФГОС ДО	За полугодие	2
2	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	За полугодие	3
3	Результаты участия воспитанников в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др.: на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на всероссийском или международном уровне – 3 балла.	За полугодие	3
4	Наличие достижений у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий (выступления на конференциях, форумах, семинарах и	За полугодие	3



	т.п.): на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла.		
5	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках электронных СМИ различного уровня по распространению педагогического опыта: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне или на сайте Учреждения – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.	За полугодие	3
6	Результаты участия педагогических работников в конкурсах: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.	За полугодие	3
7	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	За полугодие	1
8	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	За полугодие	2
	<b>Итого по I блоку:</b>		<b>20</b>
<b>3 блок - 13% – на выплаты за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости</b>			
1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	За полугодие	3
2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении.	За полугодие	3
	<b>Итого по III блоку:</b>		<b>6</b>
<b>4 блок - 25% - на выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми</b>			
1	Наличие у структурного подразделения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	За полугодие	3
2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	За полугодие	3
3	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников во время образовательного процесса.	За полугодие	3
4	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	За полугодие	3
	<b>Итого по IV блоку:</b>		<b>12</b>
<b>5 блок - 25% - на выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
1	Участие в общих мероприятиях (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.).	За полугодие	3
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	За полугодие	3
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и	За полугодие	3

	сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).		
	<b>Итого по V блоку:</b>		<b>9</b>
	<b>Всего:</b>		<b>47</b>

<b>5.5.3.Критерии оценки эффективности (качества) работы воспитателей и иных педагогических работников</b>			
<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1 блок 24%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии</b>			
Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель – логопед, педагог-психолог			
1	Владение основными компетенциями необходимыми для создания условий развития детей в соответствии с ФГОС ДО.	За полугодие	2
2	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования.	За полугодие	3
3	Результаты участия воспитанников в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др.: на муниципальном уровне – 1балла; на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на всероссийском или международном уровне – 3 балла.	За полугодие	3
4	Наличие достижений у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий (выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.): на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 б. на российском и/или международном уровнях – 3 балла.	За полугодие	3
5	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках электронных СМИ различного уровня по распространению педагогического опыта: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне или на сайте Учреждения – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.	За полугодие	3
6	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у воспитанников, родителей, общественности) и использование инновационных технологий.	За полугодие	3
7	Результаты участия педагогических работников в конкурсах: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.	За полугодие	3
	<b>Итого по I блоку:</b>		<b>20</b>
<b>3 блок - 13% – на выплаты за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости</b>			

Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель – логопед, педагог-психолог			
1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	За полугодие	3
2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении (в среднем по группе или по структурному подразделению).	За полугодие	3
<b>Итого по III блоку:</b>			<b>6</b>
<b>4 блок - 25% - на выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми</b>			
Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель – логопед, педагог-психолог			
1	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	За полугодие	3
2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	За полугодие	3
3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	За полугодие	3
4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	За полугодие	3
<b>Итого по IV блоку:</b>			<b>12</b>
<b>5 блок - 25% - на выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
1	Участие в общих мероприятиях (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.).	За полугодие	3
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	За полугодие	3
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	За полугодие	3
<b>Итого по V из 25 % СФч</b>			<b>9</b>
<b>Всего:</b>			<b>47</b>

<b>5.5.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы помощников воспитателя.</b>			
№	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>3 блок - 13% – на выплаты за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости</b>			
1	Превышение плановой наполняемости, интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста,	За полугодие	3
<b>Итого по III блоку:</b>		<b>Итого:</b>	<b>3</b>
<b>4 блок - 25% - на выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми</b>			

1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	За полугодие	3
2	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	За полугодие	3
3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	За полугодие	3
		<b>Итого по IV блоку:</b>	<b>9</b>
<b>5 блок - 25% - на выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
1	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	За полугодие	3
2	Участие в общих мероприятиях структурного подразделения (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.).	За полугодие	3
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	За полугодие	3
		<b>Итого по V блоку:</b>	<b>9</b>
		<b>Всего:</b>	<b>21</b>

<b>5.5.5.Критерии оценки эффективности (качества) работы медицинского персонала.</b>			
№	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>4 блок - 25% - на выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми</b>			
1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	За полугодие	3
2	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	За полугодие	3
3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	За полугодие	3
4.	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	За полугодие	3
		<b>Итого по IV блоку:</b>	<b>12</b>
<b>5 блок - 25% - на выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
1	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	За полугодие	3
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	За полугодие	3
		<b>Итого по V блоку:</b>	<b>6</b>
		<b>Всего:</b>	<b>18</b>

<b>5.5.6.Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора по АХЧ, заведующего хозяйством.</b>			
<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>максимальное количество баллов</b>
<b>5 блок - 25% - на выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
1	Отсутствие замечаний по итогам проверок	За полугодие	7
2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	За полугодие	5
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	За полугодие	3
4	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	За полугодие	6
<b>Итого по V блоку:</b>			<b>21</b>
<b>Всего:</b>			<b>21</b>

<b>5.5.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы работников бухгалтерии: ведущий бухгалтер, бухгалтер, кассир</b>			
<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>максимальное количество баллов</b>
<b>5 блок - 25% - на выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетного периода.	За полугодие	7
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	За полугодие	7
3	Эффективное использование компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета	За полугодие	7
<b>Всего:</b>			<b>21</b>

<b>5.5.8.Критерии оценки эффективности (качества) работы делопроизводителя, инспектора по кадрам</b>			
<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>5 блок - 25% - на выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			

1	Отсутствие замечаний по итогам проверок	За полугодие	7
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	За полугодие	3
3	Высокая эффективность использования оргтехники и компьютерного оборудования	За полугодие	4
<b>Всего:</b>			<b>14</b>

<b>5.5.9.Критерии оценки эффективности (качества) работы обслуживающего персонала (повар, кухонный рабочий, кладовщик)</b>			
№	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>5 блок - 25% - на выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	За полугодие	4
2	Образцовое содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	За полугодие	5
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	За полугодие	3
<b>Всего:</b>			<b>12</b>

<b>5.5.10.Критерии оценки эффективности (качества) работы обслуживающего персонала (сторож, уборщик служебных помещений, вахтер, машинист по стирке и ремонту (белья) спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, кастаньяша, грузчик)</b>			
№	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>5 блок - 25% - на выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	За полугодие	3
2	Участие в общих мероприятиях (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.).	За полугодие	3
3	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	За полугодие	6
<b>Всего:</b>			<b>12</b>

## 5.6. Основания для установления стимулирующих доплат работникам

### СП «Детский сад».

5.6.1. Работникам СП «Детский сад» могут быть установлены стимулирующие доплаты:

- методисту, старшему воспитателю за результативность выполнения «Программы развития»- от 1000 до 10000 руб.;
- педагогическим работникам за организацию наставничества – от 500 до 5000 руб.;
- Руководителю структурного подразделения, делопроизводителю за высокое качество работы и техническое обеспечение ресурсного центра по представлению государственной Е-услуги "Предоставление дошкольного образования по основной общеобразовательной программе, а также присмотр и уход"- от 1000 до 10000 руб.;
- педагогическим работникам за высокое качество спортивно-массовой и культурно-досуговой работы – от 500 до 5000 руб.
- педагогическим работникам за разработку авторских методик, образовательных программ, работ – от 500 до 5000 руб.;
- Руководителю структурного подразделения, делопроизводителю за высокое качество работы и техническое обеспечение в автоматизированной информационной системе «АСУ РСО»- от 1000 до 5000 руб.;
- методисту, старшему воспитателю за высокое качество работы и техническое обеспечение в автоматизированной информационной системе «Кадры в образовании» - от 500 до 3000 руб.;
- работникам бухгалтерии за внедрение инновационных технологий при ведении бухгалтерского учета, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота – от 1000 до 10000 руб.;
- за организацию работы по размещению и обновлению информации о СП «Детский сад» на официальном сайте – от 500 до 3000 руб.;
- педагогическим и медицинским работникам, помощникам воспитателя за специфику работы в адаптационный период – от 500 до 10000 руб.;
- всем работникам СП «Детский сад» за интенсивность и напряженность труда (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) – от 500 до 20000 руб.;



- заведующему хозяйством и заместителю директора по АХЧ за оперативность в устранении аварийных ситуаций – от 500 до 10000 руб.;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС – от 500 до 3000 руб.;
- за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за воинский учет – от 1000 до 3000 руб.;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного по охране прав материнства и детства – от 500 до 3000 руб.;
- председателю профсоюзного комитета за организацию социально-значимой работы - от 500 до 5000 руб.
- за работу уполномоченного по охране труда по обеспечению безопасных условий труда - от 1000 до 3000 руб.; - работникам, при наличии почетного звания, награжденными ведомственными знаками отличия - в размере до 10% от должностного оклада;

5.6.2 Поощрительные выплаты, доплаты стимулирующего характера могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам по результатам работы за месяц, полугодие, учебный год с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

5.6.3. Распределение поощрительных выплат, доплат стимулирующего характера, выплачиваемых из базовой части и стимулирующей части фонда за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда работников и осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

## **6. Порядок премирования работников Учреждения.**

6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в том числе экономии стимулирующего фонда, в размере до 25000 рублей.

6.2. Работники Учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада за месяц, квартал, полугодие, год.

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

6.4. Основными показателями премирования работников Учреждения являются:

6.4.1. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства - от 500 до 20000 рублей;

6.4.2. Качественная подготовка Учреждения к новому учебному году - от 500 до 5000 рублей;

6.4.3. Разработка и реализация инициативных управленческих решений - от 1000 до 15000 рублей.

6.4.4. Участие в общественно-значимых мероприятиях Учреждения (или Западного управления): члены комиссий, жюри, советов, экспертных групп и др. - от 500 до 5000 рублей.

6.4.5. Качественное проведение мастер-классов, открытых уроков, мероприятий - от 500 до 5 000 рублей.

6.4.6. Качественная работа на ППЭ во время проведения ЕГЭ, ОГЭ - от 500 до 5000 рублей.

6.4.7. Качественное выполнение функций контрактного управляющего - от 1000 до 10000 рублей.

6.4.8. Высокие результаты обучающихся по итогам ЕГЭ и ОГЭ - от 500 до 10000 рублей.

6.4.9. Педагогическим работникам за конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – от 500 до 15000 рублей.

6.4.10. Всем работникам за выполнение особо важной работы для Учреждения – от 500 до 25 000 рублей.

6.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам за фактически отработанное время.

6.6. Премии руководителям структурных подразделений: СП «Детский сад № 2 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань », СП «Детский сад № 3 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань», СП «Детский сад № 7 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань» устанавливаются один раз в квартал в размере от 1000 до 25 000 руб. на основании отчета о результатах работы за квартал в соответствии с критериями, утвержденными приказом директора.

6.7. Руководители структурных подразделений: СП «Детский сад № 2 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань », СП «Детский сад № 3 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань», СП «Детский сад № 7 ГБОУ СОШ № 30 г.о. Сызрань» представляют директору Учреждения отчет о результатах своей работы за квартал не позднее 20 числа последнего месяца квартала.

6.8. Директор Учреждения рассматривает представленные отчеты руководителей

структурных подразделений, согласовывает их с председателями профсоюзных комитетов первичной профсоюзной организации структурных подразделений, издает приказ о премировании руководителей структурных подразделений не позднее 27 числа последнего месяца квартала.

## **7. Порядок выплаты материальной помощи.**

7.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. 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).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором.

7.4. Порядок выплаты материальной помощи работникам Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.