

Согласовано:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Екатериновка
_____ В.В.Калабина
Протокол № ____
« ____ » _____ 20__ года

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ с. Екатериновка
_____ Л.П. Федоткина
приказ №1 от «11» января 2012 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Екатериновка
муниципального района Безенчукский
Самарской области

Принято Общим собранием
трудового коллектива ГБОУ СОШ с.
Екатериновка
Протокол № _____
« ____ » _____ 20__ г.

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. Екатериновка 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»;

- приказа министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- приказа министерства образования и науки Самарской области № 4 од от 18.01.2012 г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- 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 19.02.2009 № 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».

- 1.1. Оплата труда работников ГБОУ СОШ с. Екатериновка устанавливается на основании отраслевой системы оплаты труда, действующей в данное время.
- 1.2. 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.
- 1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.
- 1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанное время.
- 1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются учредителем по результатам работы за полугодие и за год.
- 1.6. Размер стимулирующих выплат директору ГБОУ СОШ с. Екатериновка назначаются учредителем на основании представленного Портфолио.
- 1.7. 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.
- 1.8. Стимулирующие выплаты руководителя структурного подразделения назначаются директором ГБОУ СОШ с. Екатериновка на основании представленного Портфолио (Приложение 1).
- 1.9. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Екатериновка изложен в Разделе 1 настоящего Положения.
- 1.10. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Екатериновка детский сад «Василек» изложен в Разделе 2 настоящего Положения.
- 1.11. 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. Екатериновка

I. Общие положения.

1.1. На выплату надбавок к должностным окладам работников школы направляются средства, предусмотренные стимулирующей частью фонда оплаты труда (далее СЧФОТ). СЧФОТ составляет не более 20% фонда оплаты труда учреждения и распределяется в следующих пропорциях:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты педагогическим работникам — 52%;
- надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты административно-хозяйственному персоналу — 45%;
- стимулирующий фонд руководителя — 3%

1.2. Наличие средств, предусмотренных СЧФОТ, не может служить основанием для установления надбавок к должностным окладам всем работникам школы.

II. Условия для назначения стимулирующих выплат к должностным окладам сотрудникам школы:

2.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат 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;

III. Основания для установления надбавок к должностным окладам работников школы:

3.1. Основаниями для установления надбавок являются:

- эффективность и результативность работы педагогических работников школы;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам;
- позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий;
- позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя.

3.2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются сотрудникам школы по итогам проведения мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника и включают в себя выплаты по результатам труда: за работу по повышению качества обучения, создание благоприятных условий для проведения учебно-воспитательного процесса, профессиональный рост в соответствии с разработанными критериями оценки для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение 1). Для установления указанных выплат стимулирующего характера первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе – с 01 января по 31 августа. На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера должны быть установлены в период с 01 по 25 сентября, на второе – с 01 по 25 января.

3.3. Материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора школы, предоставляются учителями и классными руководителями заместителю директора по УВР не позднее 15 числа каждого месяца.

3.4. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников школы за полугодие и обоснования данного расчета

на основании приказа директора школы создается рабочая комиссия. Председателем рабочей комиссии является директор школы. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный рабочей комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет учреждения в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

Размер стимулирующих выплат по бальной системе определяется по формуле:

Стимулирующие выплаты = $\frac{\text{Стимулирующий фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов всех участников}} \times \frac{\text{Количество баллов работника}}{\text{баллов}}$

3.5. Представление директором школы в Управляющий совет аналитической информации о показателях деятельности работников школы, согласованной с советом трудового коллектива, не позднее 20 числа каждого месяца.

3.6. Сроки рассмотрения Управляющим советом аналитической информации о показателях деятельности работников школы 3-5 дней.

3.7. Издание приказа директором школы об установлении стимулирующих выплат- не позднее 25 числа каждого месяца. (Приложение 1)

3.8. 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.

3.9. Надбавки выплачиваются со дня указанного в приказе и по день прекращения выплаты надбавки.

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

3.11. Срок действия Положения не ограничен.

**Критерии результативности и качества труда педагогических работников
ГБОУ СОШ с. Екатериновка**

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Количество баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся: снижение на одного неуспевающего снижение на двух и более неуспевающих отсутствие неуспевающих учащихся	0,5 1 2
	2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику в течение года (по четвертям) выше среднего по образовательному учреждению не превышает среднего по ОУ, но имеет положительную динамику	1 0,5
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: отсутствие неуспевающих учащихся доля неуспевающих учащихся ниже среднего значения по муниципалитету	0,5 1
	4	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету отсутствие неуспевающих учащихся доля неуспевающих учащихся ниже среднего значения по муниципалитету	1 0,5
	5	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподает учитель	3

	6	Качество обучения выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ выше по муниципалитету Обязательные предметы По выбору (более 20% учащихся) По выбору (менее 20% учащихся)	2 1 1
	7	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	2
	8	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 %	2
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	9	Результативность участия учащихся в олимпиадах по предмету	
		Район: за каждого победителя за каждого призера	0,5 1
		Округ за каждого победителя за каждого призера	2 1
		Область за каждого победителя за каждого призера	3 2
	10	Результативность участия учащихся в конференциях по предмету	
		Район результативное участие одного учащегося результативное участие от двух до четырех учащихся результативное участие творческой группы	0,5 1 2
		Округ результативное участие одного учащегося результативное участие от двух до четырех учащихся результативное участие творческой группы	1 1,5 3
		Область результативное участие одного учащегося результативное участие от двух до четырех учащихся результативное участие творческой группы	1 2 3
	11	Результативность участия учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях	
		Район результативное участие одного учащегося результативное участие от двух до четырех учащихся результативное участие команды, ансамбля, коллектива	0,5 1

		Округ результативное участие одного учащегося результативное участие от двух до четырех учащихся результативное участие команды, ансамбля, коллектива	1 2 3
		Область результативное участие одного учащегося результативное участие от двух до четырех учащихся результативное участие команды, ансамбля, коллектива	2 2,5 3
	12	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: соц. проект, реализуемый внутри школы соц. проект, реализуемый в муниципалитете соц. проект, реализуемый в округе	2 3 3
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	13	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени (по тематическому планированию): от 10% до 20% от 20% до 40%	1 2
	14	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени (по тематическому планированию): от 5% до 10% свыше 10%	1 2
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	15	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях (кроме спортивных) школы или на базе школы в течение года: сохранение охвата детей при общей доле занимающихся более 30% сохранение охвата детей при общей доле занимающихся более 50% рост численности детей при общей доле не менее 30%	1 2 3
	16	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы в течение учебного года сохранение охвата детей при общей доле занимающихся более 30% сохранение охвата детей при общей доле занимающихся более 50% рост численности детей при общей доле не менее 30%	0,5 1 2 3
	17	Повышение (сохранение) охвата обучающихся горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50%) сохранение повышение	2 3

	18	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних снижение отсутствие	1 2
Позитивные результаты, выходящие за рамки деятельности ОУ	19	Руководство районным методическим объединением учителей предметников	3
Позитивные результаты деятельности педагога	20	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года, «Самый классный классный») в зависимости от уровня район округ область	1 2 3
	21	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся: перевод с индивидуального обучения позитивная динамика социализации учащегося	1 2
	22	Выступления с докладами на конференциях, форумах, семинарах (с подготовкой материалов, презентаций, Портфолио) район округ область	1 2 3
		Итого баллов	

Критерии результативности труда заместителей директора

Основание для премирования	№	Критерии	Колл. 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	1 2
	2	% качества обучения выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (в сравнении с окружными) соответствие окружным показателям	1-2
	3	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся по ОУ снижение доли неуспевающих учащихся (не менее чем на 1 %) отсутствие неуспевающих учащихся	1 2 3

	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	1 2 3
	5	Результативность участия педагогов ОУ в конкурсах профессионального мастерства. призовые места на уровне района призовые места на уровне округа призовые места на областном уровне	1 2
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности ОУ	6	Снижение (отсутствие) правонарушений, совершаемых учащимися: снижение числа правонарушений, совершаемых учащимися отсутствие правонарушений, совершаемых	1 2
	7	Результативность участия школьников в реализации социально-значимых проектов на уровне школы районного уровня окружного уровня	1 2 3
	8	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций в классных коллективах, работы классных руководителей	3
Позитивные результаты административно-хозяйственной деятельности ОУ	9	Отсутствие штрафных санкций надзорных органов	3
	10	Отсутствие обоснованных обращений членов коллектива, учащихся, родителей по поводу содержания школы, ее санитарного состояния, сохранности оборудования, личных вещей	1
	11	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2
Позитивные результаты финансово-хозяйственной деятельности ОУ	12	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
	13	Оптимизация рабочего процесса (освоение электронного документооборота, использование современных программ)	2
	14	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3

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	2
	16	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
	17	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3
		Итого баллов	

Критерии результативности труда учебно-вспомогательного персонала

№	Должность	Показатель	Колл. баллов
2	Секретарь	Повышение качества отчетной документации	1
		Высокое качество работы с документацией по кадрам	3
		Отсутствие обоснованных претензий членов коллектива, учащихся, родителей по поводу оформления справочной документации	2
		Применение в работе современных ИТ технологий	3
3	Библиотекарь	Повышение читательской активности учащихся сохранение контингента читателей (но не менее 60% учащихся) <u>рост числа читателей</u>	1 2
		Повышение качества отчетной документации	3
		Организация и проведение мониторинговых исследований	3
		Итого баллов	

Критерии результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии и показатели	Баллы
1	Качество ежедневной уборки помещений, школьной территории (отсутствие замечаний)	1
2	Качество генеральной уборки помещений	2
3	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора школы	3
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	2
5	Участие в подготовке школы к новому учебному году	3
6	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	1
7	Итого баллов:	

Критерии результативности профессиональной деятельности гардеробщика

№ п/п	Критерии и показатели	Баллы
1	Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение	2
2	Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению	1
3	Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	2
4	Своевременное обслуживание учащихся (недопущение случаев отсутствия на рабочем месте)	1
5	Соблюдение этики общения отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей и работников школы на неправомерные действия	1
	Итого баллов	

**Критерии результативности профессиональной
деятельности рабочего по обслуживанию здания**

№ п/п	Критерии и показатели	Баллы
1	Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт	2
2	Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории школы	3
3	Качество выполняемых работ по монтажу, демонтажу и текущему ремонту электрических сетей и электрооборудования с применением электротехнических работ	3
4	Внесение рациональных предложений по совершенствованию технического обслуживания школы	3
5	Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	3
6	Участие в подготовке школы к новому учебному году	3
7	Соблюдение норм общения в коллективе	1
8	Отсутствие жалоб со стороны учащихся родителей; работников школы на неправомерные действия	1
	Итого баллов:	

Лист оценивания результативности профессиональной деятельности водителя

№ п/п	Критерии и показатели	Баллы
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;	3
2	Обеспечение безопасности перевозки детей;	3
3	Отсутствие ДТП замечаний;	2
4	Рациональное использование горючего;	2
5	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже;	2
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов;	1
7	Качественное ведение документации;	1
8	Своевременность устранения неисправности транспорта;	2
9	Участие в жизни и деятельности ОУ;	1
10	Исполнительная дисциплина	2
11	Соблюдение норм общения в коллективе;	1
12	Отсутствие жалоб со стороны учащихся родителей; работников школы на неправомерные действия	1
	Итого баллов:	

**Критерии результативности труда воспитателей и помощников воспитателей ,
медицинской сестры структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Екатериновка детский сад
«Василек»**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Должность	Баллы
1	2	3	4
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне	Воспитатели	1
		Пом.воспитателей	1
	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ)	Воспитатели	2
		Мед.работники	2
		Пом.воспитателей	2
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	Воспитатели	1
		Пом.воспитателей	1
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОУ)	Воспитатели	3
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Воспитатели	3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Все сотрудники	3
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Воспитатели	3
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Воспитатели	3
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального	Воспитатели	3

	мастерства (в зависимости от уровня)		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Воспитатели	2
		Мед.работники	2
		Пом.воспитателей	1
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий Использование различных форм работы с детьми, педагогами и родителями по санитарно-просветительской работе	Мед.работники	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Мед.работники	3
	Работа с разновозрастной группой	Пом.воспитателей	2
		Воспитатель	3
	Итого баллов		

Критерии результативности профессиональной деятельности повара, рабочего по кухне

№ п/п	Критерии и показатели.	Баллы
	Своевременный контроль за неисправностью технического оборудования столовой; за состоянием и количеством посуды;	2
	Соблюдение правил личной гигиены	1
	Своевременность и качество работы с документацией	3
	Своевременное и качественное приготовление пищи	2
	Контроль за разнообразием питания, сохранность продуктов	3
	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	3
	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, учащихся, родителей, членов администрации	1
	Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	1
	Итого баллов:	

Критерии результативности профессиональной деятельности бухгалтеров

№ п/п	Критерии и показатели	Баллы
1.	Эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности школы	3
2.	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы;	3
3.	Соблюдение сроков оформления документов	2
4.	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат	3
5.	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	2
6.	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин	1
7.	Оказание работникам школы методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	1
8.	Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил	1
9.	Соблюдает правила безопасной эксплуатации счетной вычислительной и иной применяемой техники	1
10.	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей	1
11.	Своевременное и качественное представление отчетной информации	1
12.	Соблюдение коммуникативной культуры	1
13.	Отсутствие жалоб со стороны работников школы	3
	Итого баллов:	

Виды, размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Екатериновка детский сад «Василек»

1. К выплатам стимулирующего характера руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Екатериновка детский сад «Василек» (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 руководителем 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 3 % 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 руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Екатериновка детского
сада «Василек»**

№	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	3
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	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам	2

	дошкольного образования, реализуемым ДОУ: за каждые 25% – 0,5 балла	
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	3
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	3
Итого:		13
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	3
2.2	Наличие публикаций руководителя 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	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		10
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
Итого:		3
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
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	3

	развития – 3 балла	
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	3
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	2
4.8	Участие руководителя ДОУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
Итого:		17
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	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
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:		7
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	2
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	2
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 – (-	0

	3) балла	
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:		7
ВСЕГО:		57

