

Принято на Общем собрании
работников Учреждения
Протокол № 1 от 16.02.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Приказ № 64/1-ОД от «16» февраля 2021 г.
Директор ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка
_____ И.А. Сибутина

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании Работников Учреждения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Положение о материальном стимулировании Работников (далее «Положение») разработано в соответствии

- со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Уставом ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка;
- Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237, от 11.12.2019 №913, от 30.11.2020 №949);
- Постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 г. «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями на 22.02.2018 г. № 93);
- Постановлением Правительства Самарской области № 118 от 27.07.2007 г.;
- Постановлением 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" (с изменениями на 15 января 2018 года) (в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398](#), от [27.10.2011 №702](#), от [31.10.2012 № 600](#), от [21.03.2013 № 107](#), от [12.12.2013 № 756](#), от [16.12.2013 № 762](#), от [17.02.2014 № 79](#), от [31.12.2015 № 917](#), от [15.12.2016 № 736](#), от [01.02.2017 № 62](#), от [15.01.2018 № 9](#), с изм., внесенными [Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485](#) (ред. 20.12.2016), от [25.09.2012 № 475](#), от [29.10.2012 № 576](#));
- Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «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, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями на 15 апреля 2019 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 №

107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62, от 18.04.2017 № 245, от 14.09.2017 № 594, от 14.02.2018 № 78, от 29.11.2018 № 721, от 15.04.2019 № 224, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 29 декабря 2018 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 8-од; от 10.01.2013 г. № 3-од; от 28.06.2013 г. № 281-од; от 04.09.2014 г. № 278-од; от 09.09.2015 г. № 365-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од, [от 13.03.2018 № 100-од](#), [от 29.12.2018 № 464-од](#));

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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» (с изменениями на 03.07.2017) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

– 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» (с изменениями на 20 декабря 2016 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 г. № 4-од; от 20.12.2016 № 408-од, от 03.10.2019 № 314-од);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении Видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области общеобразовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями на 13 марта 2018 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 10-од; от 26.12.2012 г. № 452-од; от 24.07.2014 г. № 236-од; от 29.04.2015 г. № 141-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од, от 12.10.2017 № 362-од, от 13.03.2018 № 100-од);

– 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» (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од; от 13.02.2015 г. № 50-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

– Распоряжение № 256-р от 20.03.2009 г. «О создании Экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями и дополнениями от 12.01.2016 г.);

- Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012 г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;
- Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2011 г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»;
- Постановлением правительства Самарской области от 25 сентября 2012 года № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. [Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265](#));
- Постановлением Правительства Самарской области от 30 октября 2012 г. № 586 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 628 "Об установлении расходного обязательства Самарской области по финансированию расходов, находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на содержание детей, за содержание которых в указанных учреждениях плата с родителей не взимается";
- Постановлением правительства Самарской области от 12.12.2012 г. № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107, от 26.04.2019 № 265](#));
- Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013 г. № 107 "О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области" (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. [Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265](#));
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 31 января 2017 года) (в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 г. № 620; от 22 .07.2014 г. № 410; от 13.01.2016 № 3; от 31.01.2017 № 59](#));
- Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. [Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265](#));
- Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. [Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265](#));
- Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного

обучающегося за счет средств областного бюджета» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265)

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г., № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (с изменениями от 03.07.2017 г.) (в редакции Приказа министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 № 262-од);

– Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. [Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265](#));

– Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы» (в ред. Распоряжения [Правительства Самарской области от 09.10.2019 № 865-р](#));

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочим педагогическим работникам, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу общеобразовательного учреждения и распространяется на педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, иных работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются на основе утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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» (с изменениями на 03.07.2017) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда);

1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочим педагогическим работникам, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному, медицинскому и обслуживающему персоналу образовательного учреждения за фактически отработанное время.

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

1.7. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем, министерством образования и науки Самарской области, с учетом соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области общеобразовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями от 13.03.2018 г.);

1.8. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения составляет не более 3% от общего стимулирующего фонда учреждения, устанавливается учредителями по результатам работы за квартал и за год в соответствии с Положением.

1.9. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом учреждения, утверждается приказом директора.

II. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

При определении размера премий работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления
- успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.
- участие в методической работе, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения,
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности,
- результат подготовки учреждения к началу учебного года.

**III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА УЧРЕЖДЕНИЯ
РАБОТНИКАМ
ГБОУ СОШ П.Г.Т. БАЛАШЕЙКА**

1. Виды стимулирующих выплат.

Условия для назначения, снижения и отмены стимулирующих выплат:

1.1. При наличии финансовых средств работники учреждения имеют право на премирование. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты:

- стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)
- стимулирующие доплаты
- премии
- оказание материальной помощи.

1.2. Условия для назначения надбавки за результативность и качество работы:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

1.3. Основаниями для премии служат:

подведение итогов образовательного процесса, методической работы, внедрение новых технологий, форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров, конкурсов, олимпиад, высокое качество знаний обучающихся и воспитанников, в том числе по результатам ЕГЭ и ОГЭ.

1.4. Основными показателями премирования каждого сотрудника школы могут являться:

- премирование по итогам работы за год - до 15 000 руб.,
- нетрадиционный подход к методической работе в школе, внедрение инновационных программ, технологий и методик работы с воспитанниками и обучающимися – до 5000 руб.
- высокое качество знаний обучающихся, в том числе по результатам ЕГЭ и ГИА – до 5000 руб.
- проведение открытых уроков, занятий – до 1000 руб.;
- результаты участия в районных, окружных, областных смотрах, конкурсах – до 5000 р;
- участие в качестве организатора в ППЭ на государственной итоговой аттестации выпускников - до 2000 руб.;
- подготовка школы к началу нового учебного года - до 5000 руб.;
- отсутствие замечаний по ПБ и ТБ – до 3000 руб.;
- эстетическое оформление кабинета– до 2000 руб.;
- проведение текущего ремонта, сохранность мебели, кабинета без ремонта - до 2000 руб.;
- премирование за подготовку учащихся и воспитанников - призёров в очных окружных, областных, российских конкурсах, выставках, олимпиадах - до 8 000 руб., в заочных и дистанционных конкурсах, выставках, олимпиадах - до 3000 руб.;

- своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией – до 10000руб.;
- высокие производственные достижения- до 3000 руб.;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 6000 руб.;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - до 10000 руб.;
- за создание в школе комфортных здоровьесберегающих и безопасных условий - до 15000 р.;
- за обеспечение исправного технического состояния автобуса - до 5 000 руб.;
- за отсутствие ДТП, обеспечение безопасной перевозки детей - до 5 000 руб.;
- за обеспечение порядка в салоне автобуса, соблюдение правил поведения учащимися при осуществлении школьных перевозок - до 10 000 руб.;
- за отсутствие замечаний при выездных проверках школы - до 10 000 руб.;
- за организацию спортивно - оздоровительной и здоровьесберегающей деятельности в летнем оздоровительном лагере - до 5 000 руб.;
- за оперативность, аккуратность и своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок - до 5 000 руб.

1.5. Основными показателями премирования каждого сотрудника структурного подразделения «Детский сад» ГБОУ СОШ п.г.т.

Балашейка могут являться премирования:

- за выполнение особо важных и срочных работ – до 10000 рублей.
- премирование по итогам работы за год – до 15 000 рублей;
- руководителю структурного подразделения, педагогическим работникам за работу по организации результативного участия СП детей (воспитанников) в районных, окружных, областных, всероссийских мероприятиях – до 10 000 рублей;
- подготовка структурного подразделения к началу нового учебного года – до 10 000 р.;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности детей (воспитанников) – до 10 000 рублей;
- за разработку и реализацию инициативных управленческих решений – до 10 000 р.;
- за конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 10 000 рублей;
- за высокое качество спортивно-массовой, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 8000 рублей;
- за организацию на базе СП «Детский сад» пилотных площадок регионального и федерального уровня – до 8 000 рублей;
- нетрадиционный подход к методической работе в СП «Детский сад», внедрение инновационных программ, технологий и методик работы с воспитанниками – до 5000 рублей;
- за проведение открытых занятий – до 5000 рублей;
- за высокие достижения в сфере образования (грамоты, награды, звания) – до 5000 рублей;
- за оказание помощи в работе с молодыми специалистами – до 5000 рублей;

-премирование за участие в конкурсах, конференциях различного уровня – до 5000 рублей, а занявших призовые места в конкурсах, конференциях различного уровня: 1 место – до 10000 рублей; 2 место – до 8000 рублей; 3 место – до 6000 рублей.

-за отсутствие замечаний по ПБ и ТБ – до 5000 рублей;

-за проведение текущего ремонта, сохранность мебели, сохранность групп и помещений СП – до 5000 рублей;

-за создание в СП комфортных и здоровьесберегающих условий – до 5000 рублей.

Порядок премирования руководителя ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка определяется учредителем- Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

1.6. Условия снижения надбавки за результативность и качество работы:

-Наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

1.7. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.

- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с

комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы

(эффективность труда) работников Учреждения.

- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

1.8. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами 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).

2. Размер стимулирующего фонда

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

2.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области №60 от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (и последующих редакций Постановлений Правительства Самарской области) и других нормативно-правовых документов. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

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

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

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ежемесячно или на полугодие и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.4. Назначение надбавки за результативность и качество работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно или один раз в полугодие.

3.5. Надбавки за результативность и качество работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителя директора по УВР, администрации образовательного учреждения.

Выплата стимулирующей части заработной платы внутренним и внешним совместителям производится при соблюдении условий для назначения и отмены стимулирующих выплат.

3.6. Оценивание аналитических материалов педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и деятельности прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится в баллах.

3.7. 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 может набрать работник определенной категории, умноженное на количество работников этой категории.

3.8. Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения величины нормативных затрат на одного обучающегося.

3.9. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер стимулирующих выплат по результатам работы работников Учреждения и его структурного подразделения утверждается приказом директора Учреждения.

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

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

4.2. Материалы самоанализа деятельности за месяц, четверть, квартал, полугодие, год каждый работник, претендующий на получение стимулирующих выплат, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 5, ежемесячно или один раз в полугодие.

4.3. Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс в соответствии с учебным планом, предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе материалы по самоанализу в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников за прошедшие месяц, четверть, квартал, полугодие не позднее 23 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года).

4.4. Заместитель директора по УВР в соответствии со своими должностными обязанностями совместно с членами Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала (далее – Комиссия), утвержденной приказом директора, анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, разрабатывают проект приказа, определяют количество набранных педагогическими работниками баллов и представляют на утверждение директору учреждения в двухдневный срок, не позднее 25 числа ежемесячно (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года).

4.5. Прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники общеобразовательного учреждения представляют заведующему хозяйством учреждения материалы, подтверждающие результативность и качество работы, по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения не позднее 23 числа ежемесячно (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года).

4.6. Заведующий хозяйством передает материалы, подтверждающие результативность и качество работы прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и иных работников общеобразовательного учреждения в Комиссию, члены Комиссии анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, определяют количество набранных

работниками баллов, разрабатывают проект приказа и представляют на утверждение директору учреждения в двухдневный срок, не позднее 25 числа ежемесячно (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года).

4.7. Директор образовательного учреждения рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 26 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 20 января и 20 сентября текущего года).

4.8. Управляющий совет рассматривает представленную аналитическую информацию о показателях деятельности работников в срок до 27 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 24 января и 24 сентября текущего года).

4.9. Директор Учреждения издаёт приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы на основании предложений, представленных Управляющим советом образовательного учреждения, в срок до 28 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 25 января и 25 сентября текущего года).

4.10. Размер стимулирующих выплат, установленный приказом руководителя ГБОУ, зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.11. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора образовательного учреждения.

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

4.13. Период, на который могут быть установлены надбавки за результативность и качество работы – месяц, полугодие.

4.14. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

4.15. Стоимость одного балла определяется по формуле:

Формула расчета стоимости одного балла педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом (далее – педагогические работники)

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд педагогических работников}}{\sum \text{баллов за месяц по педагогическим работникам} \times \text{на количество педагогических работников}}$$

Формула расчета стоимости одного балла административно-хозяйственного, обслуживающего персонала (далее – АХП):

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд АХП}}{\sum \text{баллов за месяц по АХП} \times \text{на количество работников АХП}}$$

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

- величины нормативных затрат на одного обучающегося,

- стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения,
- локальных нормативных актов по оплате труда работников Учреждения,
- изменение видов, порядка и размеров выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, вносимых министерством образования и науки Самарской области.

5. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения для определения надбавок

5.1. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников школы.

	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
1.	Позитивные результаты образовательной деятельности		
1.1.	1. Отсутствие неуспевающих обучающихся	четверть (полугодие)	1 балл
1.2.	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (на основании внешних измерений)	четверть	2 балла
1.3.	3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;	год	3 балла
1.4.	4. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;	год	4 балла
1.5	5. Подготовка выпускников к независимой итоговой аттестации на уровне среднего общего образования (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ, кроме математики и русского языка)	год	2 балла (за каждый предмет)
1.6	6. Подготовка выпускников к независимой итоговой аттестации на уровне основного общего образования (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация, кроме математики и русского языка) при условии – отсутствие неуспевающих обучающихся.	год	2 балла (за каждый предмет)
1.7	7. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 81 и более баллов в классах, в которых преподает учитель;	год	Один учащийся -1, более одного учащегося-3
1.8.	8. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	За месяц	1 балл
1.9.	9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от	За месяц	Школьный уровень-1,

	уровня) Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п		Окружной уровень-2 Областной уровень-3
1.10.	10.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	За месяц	2 балла
2.	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам		
2.1.	11. Участие обучающихся в олимпиадах и конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе.	За месяц	За каждого победителя и призёра: Школьный -1 Окружной уровень-2 Областной уровень- 3
2.2.	12.Участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе;	За месяц	За каждого победителя и призёра: Школьный -1 Окружной уровень-2 Областной уровень- 3
2.3.	13.Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя, и участие в благотворительных акциях;	За месяц	1 балл (за каждый социально-значимый проект)
2.4.	14.Наличие публикаций работ обучающихся и/ или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня (обязательно наличие копии свидетельства о регистрации интернет-ресурса в качестве СМИ), приложить подтверждающие материалы: Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет - на школьном сайте; - наличие регулярно обновляемого персонального сайта - областной и всероссийский уровень.	За месяц	1 балл 3 балла 2 балла
3.	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя		
3.1.	15.Повышение (сохранение) охвата детей занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года (охват детей не менее 50%)	За месяц	1 балл

3.2	16.Повышение (сохранение) охвата детей занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года (охват детей не менее 50%)	За месяц	1 балл
3.3	17.Повышение (сохранение) охвата обучающихся горячим питанием в течение учебного года - при уровне не менее 80% - при уровне не менее 90%	За месяц	1 балл 2 балла
3.4	18.Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего;	За месяц	1 балл
3.5	19.Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;	За месяц	1 балл
3.6	20.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;	За месяц	1 балл
3.7.	21.За работу по соблюдению требований к внешнему виду обучающихся	За месяц	2 балла
3.8.	22. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся.	За месяц	1 балл
4.	Внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий		
4.1.	23.Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	месяц	1 балл
4.2.	24.Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	месяц	1 балл
4.3	25.Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса;	За месяц	1 балл (за каждый вид)
4.4.	26. Своевременное заполнение электронного журнала в АСУ РСО: - учитель-предметник - классный руководитель	За месяц	2 балла 2 балла

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

5.2. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого аппарата

5.2.1. Заместителей директора по УВР

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	% успеваемости в выпускных классах уровня начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1

2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах уровня начального общего образования (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1
3	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	1-2
4	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	1-2
5	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
6	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
7.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
8.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по математике 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
9.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
10	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1,5
11.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
12.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1,5
13	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-3) балла	1-2
14.	Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами	1-2,5

	предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла	
15.	Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по физике, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1-1,5
16.	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в вузы и ссузы Самарской области на специальности технического профиля от общей численности выпускников 11-х классов, выше средних значений по области: для городских школ-1балл, для сельских школ-2 балла	1-2
17.	Число обучающихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	1-2
18.	Наличие в общеобразовательном учреждении ученического органа самоуправления, установленного Уставом учреждения	1
19.	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 1 балл	1
20.	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	1
21	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): 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» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	1-3
22	Доля обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа обучающихся: 1% и более – (-1) балл	0
23	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 2 балла	1-3
24	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных-1 ,окружных, областных конкурсах – 2 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 3 балла	1-3
25	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения	1
26	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	1-3
27	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» –	1-3

	1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	
28	Наличие публикаций заместителя директора по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	2
29	Изменение доли обучающихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: Сохранение контингента - 1 балл, увеличение контингента - 2 балла, снижение контингента менее 3% - 0 баллов, снижение контингента на 3% и более – (-2) балла	2
30	Сохранение (увеличение) числа обучающихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла, в 9-х классах – 0,5 балла	1
31	Доля обучающихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа обучающихся на уровне среднего общего образования: от 50% до 64% – 1 балл; % до 80%-2 балла, от 81% до 100% - 3 балла.	1-3
32	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 0,5 балла; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) – 0,5 балла; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 1 балл; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балл	1-2
33	Создание условий для обучения лиц с ОВЗ, детей инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков), наличие ПМПК в общеобразовательном учреждении-1 балл, наличие АООП -1 балл, организация психолого-педагогического сопровождения – 1б	1-3
34	Наличие действующей программы развития	2
35	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности Учреждения	1-3
36	Контроль за своевременным и достоверным внесением педрботниками информации в базу данных АСУ РСО-1 балл	1
37	Своевременное осуществление контроля за проведением мониторинга качества образования по всем направлениям деятельности Учреждения - 2 балла	2
38	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений)- 1 балл	1
39	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше –2 балла.	1-2
40	Наличие программы, пропагандирующей здоровый образ жизни- 1 балл	1
41	% охвата обучающихся горячим питанием: выше чем в среднем по муниципальному образованию-1 балл, 90% и более – 2 балла	1-2
42	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
43	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1

40	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1-2 балла	1-2
44	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 15 до 20% - 1 балл; 20 % и более – 2 балла.	1-2
45	Результативность участия педагогов 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 – 2 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 3 балла	1-3
46	Организация дистанционного образования детей-инвалидов-1-3 балла	1-3

5.3 Критерии и показатели качества труда административно – управленческого и обслуживающего персонала.

Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах на конец отчетного периода	Главный бухгалтер	Ежемесячно	5 баллов
Своевременность, правильность и эффективность расходования финансовых и материальных средств, выделенных на материальные нужды	Главный бухгалтер	Ежемесячно	5 баллов
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Главный бухгалтер	Ежемесячно	5 баллов
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Завхоз	Ежемесячно	5 баллов
Отсутствие нарушений сроков сдачи отчётов и некачественного ведения документации	Главный бухгалтер Завхоз	Ежемесячно	5 баллов
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Завхоз	Ежемесячно	5 баллов

За своевременное и качественное выполнение графика отчетности	Бухгалтер	Ежемесячно	5 баллов
Отсутствие замечаний по вопросам финансово-хозяйственной деятельности со стороны администрации учреждения	Бухгалтер	Ежемесячно	5 баллов
Увеличение количества обучающихся, посещающих библиотеку	Библиотекарь	Ежемесячно	2 балла
Пропаганда чтения как форма культурного досуга	Библиотекарь	Ежемесячно	2 балла
Сохранность библиотечного фонда школы на 100%	Библиотекарь	Ежемесячно	2 балла

5.4 Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала учреждения.

Основание для премирования. Критерии.	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Отсутствие замечаний по содержанию закрепленного участка в соответствии с санитарными правилами и нормами.	Уборщик служебных помещений	Ежемесячно	2 балла
Качественное выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями (ремонт помещений)	Уборщик служебных помещений. Рабочий по обслуживанию школьного здания Сторож. Дворник	Ежемесячно	3 балла
Сохранность инвентаря	Уборщик служебных помещений	Ежемесячно	1 балл
Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества на территории учреждения, пропускного режима в ночное время.	Сторож	Ежемесячно	2 балла
Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок. Выполнение ремонтных работ	Дворник Рабочий по обслуживанию школьного здания	Ежемесячно	3 балла
Отсутствие замечаний по ведению документации.	Секретарь	Ежемесячно	2 балла
Оперативное доведение информации и приказов	Секретарь	Ежемесячно	2 балла

администрации до исполнителя			
Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Секретарь	Ежемесячно	3 балла

6. Порядок выплаты материальной помощи.

6.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства)
- смерть близких родственников (родителей, супруга(и), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

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

6.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

7. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников образовательного учреждения

7.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, **в сумме до 20000 рублей**

7.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников образовательного учреждения являются:

- результаты работы учреждения в целом;
- своевременное, качественное выполнение работниками обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- активное, своевременное и качественное выполнение работниками обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.);
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

7.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

7.4. Педагогические работники учреждения, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.5. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников общеобразовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

7.6. Порядок премирования руководителя общеобразовательного учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

8. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат:

8.1. Условия снижения стимулирующих выплат:

Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

8.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

– Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

– Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.

– Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу школы. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента выявления невыполнение показателей.

– Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;

– Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ.

– При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, с момента назначения.

**III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА УЧРЕЖДЕНИЯ
РАБОТНИКАМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО
В СООТВЕТСТВИИ С ФГОС ДО РЕАЛИЗАЦИЮ ОСНОВНОЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД» ГБОУ СОШ П.Г.Т. БАЛАШЕЙКА**

1. Виды стимулирующих выплат.

Условия для назначения стимулирующих выплат.

1.1. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы, стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь

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

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

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

- Наличие обоснованной жалобы.
- При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.
- Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.
- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.
- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

1.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами 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).

2. Размер стимулирующего фонда

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

2.2. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 28,3 % (образовательный процесс), 23,2 % (присмотр и уход) на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов;

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 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;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.4. 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;

2.5. 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 (письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы).

2.6. 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 дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.7. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются учредителем, министерством образования и науки Самарской области.

2.8. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.9. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

3. Порядок установления, распределения стимулирующих выплат

3.1. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства руководителя структурного подразделения «Детский сад».

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

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

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ежемесячно и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

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

3.6. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства руководителя структурного подразделения.

3.7. Стимулирующие выплаты руководителю структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливаются директором школы, согласуются с управляющим советом.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

4.2. Материалы самоанализа деятельности за месяц, квартал, полугодие, год каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в

соответствии с критериями, перечисленными в главе 5, ежемесячно или один раз в полугодие.

4.3. Воспитатели, прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники структурного подразделения предоставляют руководителю структурного подразделения материалы в соответствии с критериями оценки деятельности не позднее 23 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года).

4.4. Руководитель структурного подразделения совместно с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала (далее – Комиссия), утвержденной приказом директора, проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу; подсчитывает количество набранных работниками баллов.

4.5. На основе протокола Комиссии разрабатывает проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, и в двухдневный срок предоставляет на утверждение директору школы, не позднее 25 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года).

4.6. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 26 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 20 января и 20 сентября текущего года).

4.7. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 27 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 24 января и 24 сентября текущего года).

4.8. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 29 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 25 января и 25 сентября текущего года).

Размер стимулирующих выплат, установленный приказом руководителя ГБОУ, зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.9. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) – в баллах.

4.10. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора образовательного учреждения.

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

4.12. Период, на который могут быть установлены надбавки за результативность и качество работы – месяц, полугодие.

4.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения определяется по формуле:

$SЧф = ФОТ \times 28,3 \%$ (образовательный процесс); $SЧф = ФОТ \times 23,2 \%$ (присмотр и уход);

Где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;
23,2 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (присмотр и уход);

28,3 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (образовательный процесс);

4.14. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

4.15. Стоимость одного балла определяется по формуле:

– Воспитателям и иным педагогическим работникам (далее – педагогические работники) – не менее 24 % от стимулирующей части ФОТ:

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд педагогических работников (не менее 24\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по педагогическим работникам} \times \text{на количество педагогических работников}}$$

– на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам (далее – работники) – не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ;

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников (не менее 13\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по работникам} \times \text{на количество работников}}$$

– на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя (далее – работники) – не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ:

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников (не менее 25 \% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по работникам} \times \text{на количество работников}}$$

– на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения (далее – работники ДОУ) – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ:

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников ДОУ (не менее 25 \% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по работникам ДОУ} \times \text{на количество работников ДОУ}}$$

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

- величины нормативных затрат на одного обучающегося,
- стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения,
- локальных нормативных актов по оплате труда работников Учреждения,
- изменение видов, порядка и размеров выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, вносимых министерством образования и науки Самарской области.

5. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (детский сад) для определения стимулирующих выплат.

5.1. Для руководителя структурным подразделением			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня): - педагогических совещаниях, семинарах, методических объединениях Учреждения; - на уровне «образовательного округа» - на областном и региональном уровнях	2 раза в год (январь-июнь)	1 б 2 б. 3 б
	Наличие положительного заключения окружной методической службы о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования	1 раза в год	2б.
	Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской общественности	2 раза в год (январь-июнь)	1б.
	Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных	2 раза в год (январь-июнь)	1б.
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	2 раза в год (январь-июнь)	1 б
	Наличие сайта, обновление материала не реже 2 раз в месяц	2 раза в год (январь-июнь)	1б.
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: - на уровне Учреждения - на уровне «образовательного округа» - на областном уровне	2 раза в год (январь-июнь)	1б. 2б. 3 б
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): - муниципального уровня; - окружного уровня;	2 раза в год (январь-июнь)	1б. 2б. 3 б

	- регионального уровня		
	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий	2 раза в год (январь-июнь)	2 б
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	2 раза в год (январь-июнь)	1б.
	Создание безопасных условий функционирования учреждения	2 раза в год (январь-июнь)	1б.
	Обеспечение безопасных условий воспитательно – образовательного процесса (отсутствие травматизма)	2 раза в год (январь-июнь)	1б.
	Создание положительного имиджа и высокого рейтинга структурного подразделения (детский сад) в поселке, районе, округе, области.	2 раза в год (январь-июнь)	1б.
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2 раза в год (январь – июнь)	1б.
1 блок			
5.2. Для методиста, воспитателя, музыкального руководителя, педагога-психолога, учителя- логопеда			
1 блок Обеспечение качества воспитания Воспитатель, педагог – психолог, учитель - логопед	Наличие достижений педагога по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (в зависимости от уровня): - внутриучрежденческого уровня - муниципального уровня - окружного уровня - областного, регионального уровня	ежемесячно	1б 2б 3б 4б
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): - муниципального уровня - окружного уровня - регионального уровня	ежемесячно	1б. 2б 3б.
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3б
	Проведение открытых мероприятий:	ежемесячно	

	- в структурном подразделении; - для педагогов Учреждения; - на окружном уровне		16 26 36
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: - газета Учреждения, размещение публикации на сайте структурного подразделения - муниципального уровня - окружного уровня - регионального и всероссийского уровня	ежемесячно	16 26 36 46
	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) - педагогических совещаниях, семинарах, методических объединениях Учреждения; - окружном уровне; - региональном уровне	ежемесячно	16 26 36
	Использование инновационных технологий авторских методических разработок в образовательном процессе (1 балл за каждую)	ежемесячно	16
	Использование нетрадиционных форм работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних воспитанников (указать какие)	ежемесячно	26
	Динамичность развивающей предметно – пространственной среды (наполняемость по всем направлениям)	ежемесячно	26
3 блок			
Воспитатель, педагог – психолог, учитель - логопед	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (за каждого ребенка)	ежемесячно	16
	Интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости (за каждого ребенка)	ежемесячно	16
Помощник воспитателя	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	16
	Отсутствие предписаний и обоснованных	ежемесячно	16

	жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств – обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации)		
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	ежемесячно	16
4 блок			
Воспитатель, помощник воспитателя	Обеспечение высокой посещаемости: I младшая - II младшая группы - в среднем 70% - свыше 70% средняя, старшая, подготовительная к школе группы - в среднем за месяц 80% - свыше 80%	ежемесячно	16 26 16 26
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников		ежемесячно
Старшая медицинская сестра	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	ежемесячно	16
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	16
	Качественное проведение санитарно-просветительской работы в области здоровьесбережения с родителями воспитанников	ежемесячно	16
5 блок			
Бухгалтер	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно – финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь и непроизводительных затрат.	ежемесячно	5 б.
	Своевременное составление необходимой бухгалтерской отчетности и представление ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	ежемесячно	5 б.
	Качественное ведение учета поступающих денежных средств, товарно-материальных	ежемесячно	5 б.

	ценностей и основных средств.		
Делопроизводитель	Взаимодействие со службами ГБОУ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	ежемесячно	36
	Отсутствие замечаний по ведению документации	ежемесячно	1 б
Старшая медицинская сестра	Осуществление контроля за своевременным прохождением медицинских осмотров работников, воспитанников	ежемесячно	16
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	16
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	ежемесячно	16
Заведующий хозяйством	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	ежемесячно	36
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	ежемесячно	36
	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в т.ч. соблюдение норм физиологического питания	ежемесячно	36
Специалист по закупкам	Качественное ведение, заключение и сопровождение договоров с поставщиками	ежемесячно	36.
	За отсутствие замечаний по ведению документации	ежемесячно	3 б.
Для повара и кухонного работника	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	1 б.
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и на связанных капитальным вложением средств)	ежемесячно	1 б.
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закрепленной территории в надлежащем порядке	ежемесячно	2 б.
Кладовщик	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	2 б.
машинист по	Эффективная и качественная работа по	ежемесячно	1 б.

стирке белья	содержанию в течение всего рабочего времени закрепленной территории в надлежащем порядке		
	Большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	ежемесячно	1 б.
Уборщик служебных помещений	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закрепленной территории в надлежащем порядке	ежемесячно	1 б.
	Большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	ежемесячно	1 б.
Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок .	ежемесячно	1 б.
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и на связанных капитальным вложением средств)	ежемесячно	1 б.
сторож	Отсутствие замечаний по сохранности здания, сооружений, имущества	ежемесячно	2 б

6. Порядок выплаты материальной помощи.

6.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства)
- смерть близких родственников (родителей, супруга(и), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

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

6.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

7. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников образовательного учреждения

7.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, **в сумме до 20000 рублей**

7.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников образовательного учреждения являются:

- результаты работы учреждения в целом;
- своевременное, качественное выполнение работниками обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- активное, своевременное и качественное выполнение работниками обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.);
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

7.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

7.4. Педагогические работники учреждения, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.5. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников общеобразовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

7.6. Порядок премирования руководителя общеобразовательного учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

8. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат:

8.1. Условия снижения стимулирующих выплат:

Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

8.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

– Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

– Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.

– Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу школы. Выплата снимается приказом директора по согласованию с

комиссией, созданной управляющим советом, с момента выявления невыполнение показателей.

- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, с момента назначения.