

Принято
на педагогическом совете
ГБОУ СОШ с.Троицкое
протокол №1 от «15» февраля 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ с. Троицкое
_____Фомин В.А.
приказ №20/1-ОД от «15» февраля 2020 г.



C=RU, O=ГБОУ СОШ с.
Троицкое, CN=Фомин
Владимир Алексеевич,
E=troiczk_sch@samara.edu.ru
00 ab c6 9f d3 01 85 26 dd
2021.04.27 16:41:34+04'00'

Положение
о материальном стимулировании
работников Учреждения

Учтено мнение совета родителей

протокол №1 «15» февраля 2020 г

Учтено мнение совета обучающихся

протокол №1 «15» февраля 2020 г

I. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников Учреждения разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (редакция от 31.12.2014 года) «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ГБОУ СОШ с. Троицкое, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 60 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 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 N57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016) "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 N 4-од, от 30.09.2015 № 382/1-од, от 20.12.2016 № 408-од) «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 № 365-од, от 20.12.2016 № 408-од, от 03.07.2017 № 262-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», Законом Самарской области от 14.12.2004 N 158-ГД (в ред. Законов Самарской области от 05.07.2005 N 146-ГД, от 08.11.2005 N 196-ГД, от 03.07.2007 N 61-ГД) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N79 от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 N 9, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009N 485 (ред. 25.10.2012), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных

учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016) «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 засчет средств областного бюджета», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 № 50-од, от 03.07.2017 № 262-од) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области; Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2011г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»; , Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408-од , от 03.07.2017 № 262-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», Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 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»

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза П.И. Захарова с. Троицкое муниципального района Сызранский Самарской области (далее – Учреждение) и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, материальной заинтересованности работников, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат и доплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение содержит перечень критериев качества труда работников, разработанных администрацией Учреждения, согласованных с Управляющим советом и профсоюзным комитетом. Принимается решением общего собрания, утверждается приказом директора Учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

- 1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности своего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- 4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- 5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем. Руководителям и заведующим структурных подразделений и филиалов утверждаются директором Учреждения согласно Приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 № 365-од, от 20.12.2016 № 408-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», Приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 № 50-од) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества труда работника.

1.6. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.4 настоящего Положения.

II. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работникам Учреждения

2.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

2.1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды

стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии.

2.1.2 Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы - наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника, приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения. Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

2.1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы обучающимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

2.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работникам Учреждения

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения распределяется в следующих пропорциях между категориями работников:

– стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

- стимулирующий фонд педагогических работников 68,5 %;

- стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала – 28,5 %.

2.2.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 60 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 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 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016) "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области" от фонда оплаты труда работников Учреждения.

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

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

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

2.2.6. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителей директора по УВР.

2.2.7. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах.

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

Общая сумма стимулирующего фонда педагогически работников

Стоимость 1 балла =

Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

Общая сумма стимулирующего фонда административно управленческого и младшего обслуживающего персонала

Стоимость 1 балла =

Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим и младшего обслуживающим персоналом

2.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителю директора по УВР.

2.2.10. Заместитель директора по УВР:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

2.2.11. Административно-управленческий, младший обслуживающий персонал представляют администрации Учреждения, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения в срок до 20 числа каждого месяца.

2.2.12. Заместитель директора по УВР в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, представляют аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической деятельности директору Учреждения, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляют на утверждение директору Учреждения в срок до 21 числа каждого месяца.

2.2.13. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 22 числа каждого месяца.

2.2.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 23 числа каждого месяца и направляет их директору Учреждения.

2.2.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 24 числа каждого месяца.

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

Размер стимулирующих выплат, устанавливается приказом директора Учреждения на следующий день после заседания Управляющего совета и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

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

2.3. Критерии и показатели качества труда работников Учреждения для определения надбавок и доплат

2.3.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников, не имеющих классного руководства:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся.	четверть	1
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику: - первая ступень образования: выше 3.7 – 1 б. - вторая ступень образования: выше 3.6 – 1 б. - третья ступень образования: 3.6 – 1 б.	четверть	1
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	год	2
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: - отсутствие – 2 б, - доля ниже среднего по муниципалитету – 1 б.	год	1 – 2
	5. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты, позитивная динамика в результатах обучающихся)	четверть	1
	6. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): - муниципальные, окружные – 1 б; - региональные – 2 б; - всероссийский – 3 б.	месяц	1 – 3
	7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от их уровня): - муниципальный, окружной – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	месяц	1 – 3

	8.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	четверть	1
	9. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроке	месяц	1
	10. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 % от общего числа пропусков.	месяц	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1.Участия учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе - наличие на уровне образовательного округа -1 б; - наличие на уровне образовательного округа трёх и более человек на уровне образовательного округа – 2 б; - наличие на уровне области – 2 б; - наличие на уровне области трёх и более человек – 3 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях – 3б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях трёх и более человек – 4б.	месяц	1 – 4
	2.Участия учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе - наличие на уровне образовательного округа – 1 б; - наличие трёх и более человек на уровне образовательного округа – 2 б; - наличие на уровне области – 2 б; - наличие трёх и более человек на уровне области - 3 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях три и более – 3 б.	месяц	1 – 3
	3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) организованных на бесплатной основе - наличие на уровне образовательного округа – 1б; - наличие трёх и более человек на уровне образовательного округа – 2 б; - наличие на уровне области – 2 б; - наличие трёх и более человек на уровне области - 3 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях три и более–3б.	месяц	1 – 3
	4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: - муниципальный уровень – 1 б; - окружной и областной уровень – 2б.	месяц	1 – 2
	5. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках, (в зависимости от уровня) - муниципальный и окружной уровень –1 б;	месяц	1 – 2

	- областной и всероссийский уровень – 2 б.		
Внедрение образовательный процесс современных образовательных технологий	1. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	месяц	1
	2.Использование в учебном процессе: внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	месяц	1
	3.Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса.	месяц	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	месяц	1
		ИТОГО:	34 б алла

2.3.2. Критерии и показатели качества труда педагогических работников, имеющих классное руководство:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся.	четверть	1
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику: - первая ступень образования: выше 3.7 – 1 б. - вторая ступень образования: выше 3.6 – 1 б. - третья ступень образования: 3.6 – 1 б.	четверть	1
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	год	2
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: - отсутствие – 2 б, - доля ниже среднего по муниципалитету – 1 б.	год	1 – 2

	5. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты, позитивная динамика в результатах обучающихся)	четверть	1
	6. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): - муниципальные, окружные – 1 б; - региональные – 2 б; - всероссийский – 3 б.	месяц	1 – 3
	7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - муниципальный, окружной – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	месяц	1 – 3
	8. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	четверть	1
	9. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	месяц	1
	10. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 % от общего числа пропусков.	месяц	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1. Участия учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: - наличие на уровне образовательного округа-1б; - наличие на уровне образовательного округа трёх и более человек на уровне образовательного округа – 2 б; - наличие на уровне области – 2 б; - наличие на уровне области трёх и более человек – 2 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях – 3 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях трёх и более человек – 4 б.	месяц	1 – 4
	2. Участия учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе - наличие на уровне образовательного округа – 1 б; - наличие трёх и более человек на уровне образовательного округа – 2 б; - наличие на уровне области – 2 б; - наличие трёх и более человек на уровне области - 3 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях три и более – 4 б.	месяц	1 – 4

	3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) организованных на бесплатной основе - наличие на уровне образовательного округа – 1б; - наличие трёх и более человек на уровне образовательного округа – 2 б; - наличие на уровне области – 2 б; - наличие трёх и более человек на уровне области - 3 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях три и более – 4 б.	месяц	1 – 4
	4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: - муниципальный уровень – 1 б; - окружной и областной уровень – 2б.	месяц	1 – 2
	5. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня): - муниципальный и окружной уровень – 1 б; - областной и всероссийский уровень – 2 б.	месяц	1 – 2
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	1. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	четверть	1
	2. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	четверть	1
	3. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	четверть	1
	4. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	четверть	1
	5.Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	месяц	1
	6. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	месяц	1
Внедрение образовательный процесс современных образовательных технологий	1. Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	месяц	1
	2.Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	месяц	1

	3.Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн- консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса.	месяц	1
	3. Своевременное внесение, актуальность и достоверность информации в базе данных АСУ РСО.	месяц	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	месяц	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	месяц	1
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	месяц	1
		ИТОГО:	45 б аллов

2.3.3. Критерии и показатели качества труда педагога – психолога:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Социальный критерий	1.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	четверть	2
	2. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	четверть	2
Коммуникативный критерий	1.Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	четверть	2
Качество и общедоступность общего образования	1. Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, ведение странички сайта. Наличие у педагога-психолога интернет страниц для проведения консультаций в дистанционном режиме	год	3

	2. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - муниципальный, окружной – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	четверть	3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	месяц	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	месяц	1
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	месяц	1
		ИТОГО:	15 б аллов

2.3.4. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ)

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	% успеваемости в выпускных классах на уровне начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл	1
1.2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования - 1 балл	1
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	2
1.4.	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	2
1.5.	Доля выпускников, сдававших единый государственный экзамен (далее - ЕГЭ) по математике на профильном уровне и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5
1.6.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5

1.7.	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших 60 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5
1.8.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших основной государственный экзамен (далее - ОГЭ) по русскому языку и на оценки 4 - 5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5
1.9.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4 - 5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5
1.10.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5
1.11.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами 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; наличие на "зональном" уровне - 2,5 балла; 3 и более человек на "зональном" уровне - 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
1.12.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями "За особые успехи в учении": наличие - 1 балл	1
Итого:		19 баллов
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1.	Число учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл, повышение - (-1) балл	2
2.2.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами 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 - 2 балла	2
2.3.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах - 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах - 2 балла	2
Итого:		6
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3
3.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне "образовательного округа" - 1	3

	балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса - 2 балла	2
Итого:		8
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1.	Изменение доли учащихся 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 выше - (-2) балла	2
4.2.	Сохранение (увеличение) числа учащихся 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
4.3.	Организация дистанционного образования детей-инвалидов - 1 балл	1
Итого:		4
5	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1.	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию - 1 балл; 90% и более - 2 балла	2
5.2.	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
5.3.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
Итого:		4
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
6.2.	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более - 1 балл	1
6.3.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2
6.4.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования - 1 балл	1
6.5.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 - 90% - 1 балл, выше 90% - 2 балла	2
Итого:		7
ВСЕГО:		48 баллов

2.3.5. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого аппарата

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, зам директора по АХЧ, заведующий хозяйством		

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	4
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	4
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом)	3
	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и налоговой и иной отчетности в различные инстанции	4
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	1
ИТОГО		18 баллов

2.3.6. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Делопроизводитель, секретарь, инспектор по кадрам, специалист по охране труда		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Оперативное доведение информации и приказов администрации до исполнителей	2
	Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них.	2
	4.Отсутствие замечаний по результатам проверок органами государственного надзора.	2
	5.Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	2
ИТОГО		8
Библиотекарь, лаборант		
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	1

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом)	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
ИТОГО		3 балла

2.3.7. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала учреждения

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Уборщик служебных помещений		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
	Содержание территорий и помещений в соответствии с требованиями СанПиН, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	1
	Качественное соблюдение пропускного режима	1
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом)	1
ИТОГО		5 баллов
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Содержание территорий и помещений в соответствии с требованиями СанПиН, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	1

ИТОГО		2 балла
Гардеробщик		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	1
	Качественное соблюдение пропускного режима	1
ИТОГО		2 балла
Сторож		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	
	Качественное соблюдение пропускного режима	
ИТОГО		

III. Распределение стимулирующего фонда работникам структурного подразделения «детский сад», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза П.И. Захарова с. Троицкое муниципального района Сызранский Самарской области и дошкольных отделений Чекалинского и Ивашевского филиалов ГБОУ СОШ с. Троицкое.

1. Размер стимулирующего фонда

1.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДОУ устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N79 от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 N 9, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 25.10.2012), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», приказа Министерства образования и науки Самарской области № 50-ОД от 13.02.2015 г. «О внесении изменений в приказ 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»»).

1.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения «Детский сад ГБОУ СОШ с. Троицкое» и дошкольных отделений направляется на выплаты стимулирующего характера, премии и материальную помощь работникам.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад ГБОУ СОШ с. Троицкое» и дошкольных отделений расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад ГБОУ СОШ с. Троицкое» и дошкольных отделений 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, медицинскому работнику, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам структурного подразделения «детский сад ГБОУ СОШ с. Троицкое» и дошкольных отделений за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденным министерством образования и науки Самарской области прямо пропорционально тарифной ставке работника.

2. Критерии позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения «детский сад ГБОУ СОШ с. Троицкое» и дошкольных отделений Чекалинского и Ивашевского филиалов для определения надбавок и доплат

2.1 Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - 24% от стимулирующего фонда оплаты труда:

Основания для назначения стимулирующих	Критерии	Вид оценивания
Воспитатель, музыкальный руководитель, методист		
Обеспечение качества дошкольного образования	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	1
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДООУ) -70-79% посещаемости-1 балл; - 80-89% посещаемости -2 балла; - 90-100% посещаемости 3 балла.	1-3
	1 Применение в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	1
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципальный уровень -1 балл - окружной уровень-2 балла - областной уровень-3балла	1-3
	2 Позитивные результаты контакта с семьями воспитанников, вовлечение родителей в образовательный процесс структурного подразделения, оказание консультативной помощи по охране прав материнства и детства.	1
	Наличие публикаций в периодических изданиях сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	1-2
	3 Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через участие в семинарах, конференциях: - на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; - на областном уровне – 2 балла; - на российском или международном уровнях – 3 балла	1-3
	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	1
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1
ИТОГО:		16 баллов

2.2. Ежемесячные надбавки за выслугу лет 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда:

Основания для назначения надбавки за выслугу лет	Критерии	Размер выплат
Трудовая книжка и/или иные документы подтверждающие стаж	При выслуге от 3 до 10 лет	10 % должностного оклада
	При выслуге свыше 10 лет	15% должностного оклада

2.3. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, помощникам воспитателей за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости - 13% от стимулирующего фонда оплаты труда:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Вид оценивания
Воспитатель, музыкальный руководитель, методист, помощник воспитателя		
Обеспечение качества дошкольного образования	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе	
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы.	
	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	
ИТОГО:		3 балла

2.4. Выплаты воспитателям, медицинскому работнику, помощникам воспитателей за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения и дошкольных отделений -25% от стимулирующего фонда оплаты труда:

Основания для назначения стимулирующих	Критерии	Вид оценивания
Воспитатель, помощник воспитателя		

Обеспечение качества дошкольного образования	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или ДОУ) -1 балл Свыше 70% посещаемости-1 балла Свыше 80% посещаемости -2 балла	1-2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	1
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
ИТОГО:		5 баллов

2.4. Выплаты работникам структурного подразделения и дошкольных отделений за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников - 25% от стимулирующего фонда оплаты труда:

Основания для назначения стимулирующих	Критерии	Вид оценивания
Заместитель руководителя		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1
Обеспечение качества дошкольного образования	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	1
	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ)	1
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы.	1
	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	1

	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОУ)	1
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	1
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	1
	Наличие публикаций в периодических изданиях сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	1
	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	1
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1
ИТОГО:		14
Воспитатель, методист		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	
ИТОГО:		
Помощник воспитателя		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2
	Оказание помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2
ИТОГО:		6 баллов
Бухгалтер		
Эффективная организация использования материально-технических финансовых ресурсов	Высокий уровень организации бухгалтерского учёта в структурном подразделении за счёт использования современных форм и методов учёта. Качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности	5
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по	

	сравнению с предыдущим отчётным периодом	2
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств а на счетах учреждения на конец отчетного периода	5
ИТОГО:		17 баллов
Делопроизводитель		
Эффективная организация использования материально-технических финансовых ресурсов	Оперативное доведение информации и приказов администрации до исполнителей	3
	Отсутствие нареканий, замечаний со стороны работников СП по культуре общения	3
	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	3
ИТОГО:		9 баллов
Заведующий хозяйством		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на коней отчетного периода	2
	Качественная и своевременная подготовка здания к новому учебному году	2
ИТОГО:		11 баллов
Повар		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	
ИТОГО:		аллов
Кухонный рабочий		

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	2
ИТОГО:		6 баллов
Машинист по стирке и ремонту спец. одежды, дворник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, сторож		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	2
	Качественная и своевременная подготовка здания к новому учебному году	2
ИТОГО:		6 баллов

V. Порядок премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого персонала, и иных работников Учреждения

5.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Основными показателями премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

- результаты работы учреждения в целом до 15 000 руб.;
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, не предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией - до 20 000 руб.;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей до 10 000 руб.;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений до 5 000 руб.;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и других) до 30 000 руб.;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда до 8 000 руб.;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника до 15 000 руб.;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами до 4 000 руб.

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

5.4. Педагогические работники учреждения, медицинский работник административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

5.5. Порядок премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников общеобразовательного учреждения определяется руководителем ГБОУ и оформляется приказом.

5.6. Порядок премирования руководителя ГБОУ определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

5.7. Работникам ГБОУ при наличии средств в учреждении устанавливается премия в размере оклада в связи с юбилейной датой, а именно 55 лет, 60 лет.

5.8. Премии заведующему структурным подразделением «Детский сад» ГБОУ СОШ с. Троицкое и заместителю филиала за выполнение особо важных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а также иные поощрительные выплаты могут устанавливаться в суммарном размере до 2% от годового стимулирующего фонда структурного подразделения по представлению руководителя ГБОУ.

5.9. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением «Детский сад ГБОУ СОШ с. Троицкое» и заместителю руководителя филиала выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

5.10. Работникам ГБОУ СОШ с. Троицкое могут быть установлены ежемесячно следующие виды доплат и надбавок из экономии стимулирующей и базовой части ФОТ:

5.10.1. Надбавка за достижения в области образования:

- за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в размере 10 % должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

- за ведомственные награды (нагрудный знак СССР или Российской Федерации, Почетная грамота министерства образования РФ или министерства образования Самарской области, Благодарность Государственной Думы или губернатора) по профилю деятельности - 500 руб.

5.10.2. Надбавка за ученую степень:

- работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливается надбавка за ученую степень доктора наук в размере 20 % должностного оклада, за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки

устанавливаются по каждому из этих оснований.

**III. Принять Соглашение по охране труда между администрацией и ППО
ГБОУ СОШ с.Троицкое на 2020 год:**

/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственные лица
			(тыс. руб.)		
Организационные мероприятия					
	1.Проведение специального обучения членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в ОУ	4 чел.	8,0	Июнь	Специалист по ОТ
	2.Обновление информации уголка по охране труда: ГБОУ СОШ с.Троицкое СП «детский сад» Чекалинский филиал Ивашевский филиал	6 уголков	0,8	Ежемесячно	Специалист по ОТ, Зам. дир. по УВР
			0,2		
			0,2		
			0,2		
3	3.Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда		0,6	По плану	Специалист по ОТ
4	4.Разработка программ инструктажей по охране труда		0,2	По плану	Специалист по ОТ
5	5.Организация и проведение Дня охраны труда			Март	Специалист по ОТ
II. Технические мероприятия					
1	1.Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах дошкольных учреждений ОУ	6 зданий	5,0	Август	АХС
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1	1.Проведение обязательных предварительных и	87 чел.	300,0	Май	Зам. дир.

периодических медицинских осмотров (обследований):

Школы
ДОУ

по АХЧ,

завхозы

210,0

90,0

2	2.Обновление аптек для оказания первой помощи: ГБОУ СОШ с.Троицкое СП «детский сад» Чекалинский филиал Ивашевский филиал	36 компл. 8 4 12 12	1,3 0,3 0,2 0,4 0,4	Март	Зам. дир. по АХЧ
---	--	------------------------------------	-------------------------------------	------	-------------------------

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

1	1.Обеспечение работников на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ: ГБОУ СОШ с.Троицкое СП «детский сад» Чекалинский филиал Ивашевский филиал	15,0		Апрель -май	Зам. дир. по АХЧ
		3,0			
		3,0			
		5,0			
		4,0			
2	2.Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами:	4,5		Июнь	Зам. дир. по АХЧ

ГБОУ СОШ с.Троицкое
СП «детский сад»
Чекалинский филиал
Ивашевский филиал

1,0

1,0

1,5

1,0

V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

1	1. Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий с сотрудниками	Средства	Январь	Профком
		ППО	Май	
		5,0	Октябрь	

ь