

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области основная общеобразовательная школа
с.Тростянка муниципального района Богатовский
Самарской области**

Рассмотрено На общем собрании трудового коллектива ГБОУ ООШ с.Тростянка Протокол № 1 От « <u>09</u> » <u>01</u> 2019г.	Принято Управляющим советом ГБОУ ООШ с.Тростянка Протокол № 1 От « <u>09</u> » <u>01</u> 2019	Согласовано Председателем профкома ГБОУ ООШ с. Тростянка Чекмаревой Р.А. <u>Чекмарев</u> Протокол № 2 От « <u>09</u> » <u>01</u> 2019г.	Утверждено Директор школы С.В. Ильин <u>Ильин</u> Приказ № <u>10</u> от « <u>09</u> » <u>01</u> 2019
---	--	---	--



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Тростянка, в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

1. Трудовым Кодексом РФ.

2. Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

3. Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60 «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 учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в редакции 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 14.04.2011г № 119, от 26.05.2011г № 204, от 12.10.2011г № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012г. № 38, от 25.09.2012г № 475, от 12.12.2012г. № 739, от 21.03.2013г. № 107, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79).

2. Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 № 4-од, от 30.09.2015г № 382/1-од, от 20.12.2016г. № 408-од)

3. Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с изменениями, внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009г. № 485, 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 16.12.2013г. № 762, от 17.02.2014 № 79)

4. Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

5. Приказом МОНСО от 22.01.2009 № 9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (структура Положения о стимулирующих выплатах).

6. Приказом 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, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы».

7. 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, внесенными приказом Министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013г № 3-од, от 28.06.2013г № 281-од, от 04.09.2014г № 278-од, от 09.09.2015 № 365-од, от 20.12.2016 № 408-од, от 03.07.2017г № 262-од)

8. Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014г. № 237-од, от 13.02.2015 № 50-од, от 03.07.2017 № 262-од).

11. Уставом ГБОУ ООШ с. Тростянка

12. Коллективным договором между работодателем и трудовым коллективом ГБОУ ООШ с. Тростянка

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

1.3. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе, повышении степени ответственности за порученный участок работы.

1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы сотрудника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам учреждения.

1.6. Положение является локальным нормативным актом школы, регламентирующим порядок и условия установления стимулирующих выплат.

1.7. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива, согласовывается с Советом школы и с председателем первичной профсоюзной организацией школы, утверждается директором школы.

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

2. Цели, задачи и принципы установления стимулирующих выплат

2.1. Целью установления стимулирующих выплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на улучшение качества образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования, развитии творческой активности и инициативы, и другое.

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

2.4. Распределение стимулирующей части ФОТ школы основано на следующих принципах:

- адекватность - размер выплаты должен быть соответствующим размеру проделанной работы,
- объективность - сумма выплаты стимулирующего характера должна быть основана на справедливой оценке результатов работы организации и каждого ее сотрудника,
- предсказуемость - каждый сотрудник должен знать, сколько он может получить денег за свой труд, система формирования выплат должна быть понятной и доступной,
- своевременность - поощрение должно быть выдано сразу после достижения определенного результата,
- прозрачность - система формирования и начисления поощрительных мер должна быть понятна каждому работнику.

3. Основания для установления стимулирующих выплат работникам школы

3.1. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма в урочной и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

- эффективная методическая и воспитательная работа;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- работа без жалоб и замечаний;
- материалы по самоанализу деятельности.

3.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников школы ведется заместителями директора школы, заведующим хозяйством, руководителями методических объединений учителей-предметников, Советом школы, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.4. Для регистрации листов самоанализа ответственный работник, назначенный приказом директора школы, оформляет журнал регистрации входящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается, заверяется подписью директора и печатью школы. Данный журнал находится на ответственном хранении у ответственного работника, назначенного приказом директора школы.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда: не менее 21% - на стимулирование АХП, до 3% - на стимулирование директора школы, до 6% - на стимулирование заместителей директора, не более 70% - на стимулирование педагогических работников (для школы). Для структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, процентные соотношения определены в Приложении №2 к настоящему Положению.

4.2. Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в рублях и процентах, надбавки - в баллах. «Цена» 1 балла устанавливается исходя из суммы стимулирующей части ФОТ и количества общих баллов.

4.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты,
- Премии,
- Иные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие категории:

- - гарантированные выплаты за эффективность (качество) работы, а также за интенсивность и напряженность работы – периодического характера;
- - выплаты, зависящие от качества работы и
- - премии – разового характера;

4.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и включаются в среднюю заработную плату работников.

4.5. Стимулирующие выплаты работникам школы назначаются ежемесячно, а директору и заместителям директора - один раз в год (январь, согласно критерий).

5. Порядок установления надбавок (доплат)

5.1. Надбавка (доплата) является постоянной дополнительной денежной выплатой к базовому окладу. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

5.2. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности или на основе ходатайства заместителей директора, главного бухгалтера – для работников бухгалтерии и заведующего хозяйством – для обслуживающего персонала.

5.3. Стимулирующие надбавки (доплаты) назначаются каждому работнику школы индивидуально, на основе материалов самоанализа их деятельности, которые заполняются в соответствии с утверждёнными критериями согласно приложению №1 и приложению №2 к настоящему Положению. Форма сдачи материалов самоанализа деятельности работников утверждена в Приложении №3 к настоящему Положению.

5.4. Работники образовательного учреждения самостоятельно, один раз в полугодие (по состоянию на 1 сентября и 1 января), заполняют листы оценивания результатов своей деятельности и передают в экспертную группу не позднее 10 числа месяца, следующего за окончание отчетного периода (сентябрь, январь).

В состав комиссии входят: пять работников ГБОУ ООШ с. Тростянка (3 от школы 2 детский сад)

5.5. На заседании комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда проводится анализ соответствия самооценки работников своей работы и показателей деятельности, представленной в аналитической информации:

- комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов деятельности работников в течение 3 дней;
- согласовывает с заместителями директора по УВР и заведующим хозяйством достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- члены комиссии должны индивидуально ознакомить каждого работника с набранным количеством баллов, объясняя снижение или повышение баллов собственной профессиональной деятельности, под роспись. Работник на листе самооценки ставит свою подпись о согласовании;

- произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии;
- приказы по стимулирующим выплатам издаются до 26 числа ежемесячно по итогам решения комиссии по распределению стимулирующего фонда;

5.6. В случае несогласия работника с оценкой комиссией его профессиональной деятельности комиссия обязана повторно рассмотреть материалы самоанализа. Основанием для повторного рассмотрения материалов самоанализа работника может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Не согласие работников с результатами оценки комиссией по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного несогласия работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Оценочные листы вступают в силу после утверждения их комиссией.

5.7. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Отрадненским управлением министерства образования и науки Самарской области.

5.8. Условия отмены стимулирующих надбавок (доплат):

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога (надбавки (доплаты) снимаются приказом директора школы с момента получения травмы учащимся);
- наличие дисциплинарных взысканий (надбавки (доплаты) снимаются с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора школы).

5.9. Условия снижения стимулирующих надбавок (доплат):

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника,
- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации и другое.

6. Порядок установления разовых премий

6.1. Приказом директора школы могут выплачиваться разовые премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Разовая премия - материальное поощрение работников за особые достижения в труде. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников. Основанием для премирования является служебная записка или ходатайство заместителя директора, заведующего хозяйством и др. ответственных сотрудников)

6.2. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда вправе премировать работников школы согласно п. 9 настоящего Положения.

6.3. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом директором школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от заработной платы или в абсолютных величинах.

6.4. Разовые премии выплачиваются за интенсивность и напряженность в работе с 1 дня трудоустройства, выраженное в достижении высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- расширение круга должностных обязанностей (курирование проектов различной направленности, курирование предметов, ведение школьного сайта, ведение электронной формы отчетности и другое);
- сопровождение одаренных детей;
- высокий уровень организации научно-методической и экспериментальной работы;
- качественная организация работы органов общественного управления (Совет школы, Профсоюзный комитет, органы ученического управления и т.п.);
- по итогам готовности к новому учебному году;
- подготовка и проведение мероприятий во время летнего оздоровительного периода;
- премия по итогам работы за определенный период времени (за квартал, полугодие, 9 месяцев и год) и другое.

6.5. Размер премии определяется директором и фиксируется в приказе.

6.6. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии средств из фонда оплаты труда.

7. Компетенция комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

7.1. В компетенцию комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями и показателями качества труда работников.

7.2. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда назначается приказом директора школы ежегодно. Количественный состав комиссии 3 человек (школа) и 2 (структурное подразделение).

7.3. Заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда проводятся раз в полугодие.

7.4. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда на заседании:

- рассматривает материалы по самоанализу работников;
- согласовывает материалы по самоанализу работников с заместителями директора школы, заведующим хозяйством;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости одного балла по каждой категории персонала.

7.5. К протоколам прилагаются аналитические материалы.

7.6. В случае отсутствия хотя бы одного из членов комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда по уважительным причинам, издается приказ директора на его замену.

7.7. В протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда указывается:

- наименование школы;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с указанием количества баллов;
- подписи председателя и членов комиссии.

7.8. Главный бухгалтер школы предоставляет в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда аналитические материалы по размеру стимулирующего фонда оплаты труда (установленный стимулирующий фонд оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.) и содействует при подсчете количества баллов и стоимости балла.

7.9. Каждый член комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда имеет один голос. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании комиссии членов комиссии. При равенстве голосов Председатель комиссии имеет право решающего голоса.

7.10. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при увольнении.

8. Виды стимулирующих разовых премий

В ГБОУ ООШ с. Тростянка могут быть установлены следующие виды стимулирующих надбавок и премий:

1. Надбавки за интенсивность и напряженность работы:

- по эффективной работе автоматизированной системы управления ресурсами системы образования (АСУ РСО) при организации образовательного процесса школы до 15000,00 рублей;
- за обновление и совершенствование сайта школы до 15000,00 рублей, раздела структурного подразделения до 15000,00 рублей;
- за заведование пришкольным участком - 1000,00 рублей,
- за выполнение обязанностей по охране труда до 5000,00 рублей,
- за оперативность устранения аварийных ситуаций и недостатков - 100% заработной платы,
- за руководство профсоюзной организацией - 2000,00 рублей,
- за наставничество - 3000,00 рублей,
- за руководство ПМПк - 5000,00 рублей,
- за чистку овощей ручным способом - 2000,00 рублей,
- за стирку и отжим белья ручным способом - 2000,00 рублей,

2. Надбавки за результативность и качество работы:

- содержание в исправном состоянии мультимедийного оборудования и компьютерной техники - 5000,00 рублей,
- за результативную работу с детьми из социально-неблагополучных семей до 5000,00 рублей,
- за результативность по итогам года до 5000,00 рублей,
- за качественную организацию мероприятий, повышающих имидж школы до 10000,00 рублей, детского сада до 5000,00 рублей,
- за активное участие в общественных мероприятиях (субботник, ремонт, волонтерство, акции и пр.) до 100% заработной платы,
- за своевременное и качественное предоставление отчетности до 2000,00 рублей,

3. Премии за выполнение особо важных или срочных работ:

- по подготовке к новому учебному году до 100% заработной платы,
- по выполнению внепланового ремонта служебных помещений в течение учебного года до 5000,00 рублей,

4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет в школе:

- в зависимости от стажа работы иным педагогическим работникам, специалистам и служащим по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Руководители, специалисты и служащие»:
 - от 3 до 10 лет стажа – 2% от оклада,
 - свыше 10 лет стажа – 4% от оклада.

5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет в детском саду:

- в зависимости от стажа работы по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня:
 - при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
 - при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

6. В случае образования экономии ФОТ по итогам месяца (квартала, года) могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам:

- 30, 35, 40, 45 лет до 3000,00 рублей,
- 50, 55, 60 и 65 лет до 5000,00 рублей.

на учебный год.

Критерии и показатели качества труда педагогических работников ГБОУ ООШ с.Тростянка муниципального района Богатовский Самарской области

Дата составления _____

Должность ФИО педагога (полностью) _____

№ п/п	Критерии	Баллы по критерию	Макси- маль- ное кол-во баллов
	Позитивные результаты образовательной деятельности		
1.	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся. Отрицательная динамика – (-1б.), позитивная динамика – 1 б., отсутствие – 2 б.		2
2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (на основании внешних измерений по результатам 1 и 2 четверти, 3 и 4 четверти) Выше среднего показателя по ОУ – 3 б, позитивная динамика – 2 б., стабильная – 1 б.		3
3.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету. Отсутствие – 3 б., ниже значений по муниципалитету – 2 б, на уровне значений по муниципалитету – 1 б., выше значений по муниципалитету – (-1) б.		3
4.	Доля выпускников ступени основного общего образования выбирающих экзамен, кроме обязательных (списки). Более 20 % - 3 б., 10-20 % - 2 б, менее 10 % - 1 б.		3
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства выше уровня образовательного учреждения (в зависимости от уровня): Заочный этап, дистанционный: Школьный – 3 б. Районный – 5 б. Окружной – 10 б. Областной – 20 б. Всероссийский – 25 б. <i>Очное участие</i> + 5 б. <i>Победа</i> + 5 б.		Баллы сумми- руются

6.	Наличие публикаций работ педагогов в периодических изданиях, сборниках в зависимости от уровня: Районный – 5 б. Окружной – 7 б. Областной и всероссийский – 9 б.		Баллы суммируются
7.	Организация мероприятий и их проведение (в зависимости от уровня и количества, проведение предметных недель, открытых уроков. Школьный – 2 б. Районный – 10 б. Окружной, областной -20 б.		Баллы суммируются
8.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников		1
9.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. выше уровня образовательного учреждения в зависимости от уровня: Муниципальный – 1 б., Окружной – 2 б., Областной и всероссийский – 3 б.		3
10.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках		1
11.	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков		1
12.	Размещение статей на сайте образовательного учреждения в разделе «Новости» о проведенных и запланированных мероприятиях (1 б.). Создание и ведение своего сайта (5 б.)		5
13.	Участие педагога в работе экспертных, рабочих (творческих) групп, подтвержденное документом (приказ, сертификат, распоряжение). Районный – 1 б., окружной – 2 б., областной – 3 б.		Баллы суммируются
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся			
14.	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров). Школьный – 0,5 б. (за предмет), районный 1 б., окружной – 1,5 б., областной – 2 б., победа в районном этапе +2б. окружном этапе + 3 б. Победа в дистанционных олимпиадах – 0.5б.		Баллы суммируются

15.	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров). Школьный – 1 б., районный, окружной – 2 б., областной - 3 б, российский – 4 б. Победа в районном этапе + 2 балла в окружном +3б. Участие команды считается за 1 единицу. Участие в дистанционных конференциях 1б.		Баллы суммируются
16.	Участие учащихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров). Школьный – 0,5 б., районный - 1 б., окружной – 1,5 б., областной – 2 б., всероссийский очный – 3б. победа в этапе + 0,5 б.. Наличие 3-х и более победителей на уровне округа +3 б.		Баллы суммируются
17.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагога. Наличие реализованных социально-значимых проектов – 5 б., отсутствие проекта – 0 б.		5
18.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках в зависимости от уровня: Школьный – 1 б. Районный – 3 б. Окружной – 5 б. Областной – 7 б. Всероссийский – 9 б.		9
19.	Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности классного руководителя		
20.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года. (Отрицательная динамика – (-1б.), сохранение – 1 б., положительная – 2 б.) <i>Показатель списки детей.</i>		2
21.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года (Отрицательная динамика – (-1б.), сохранение – 1 б., положительная – 2 б.) <i>Показатель списки детей.</i>		2
22.	Охват обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: Менее 50 % - 0 б. 50- 80 % - 1 б. Более 80 % - 2 б. <i>Показатель списки детей.</i>		2
23.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего (Снижение, отсутствие – (1 б.), увеличение – (-1б.).		1
24.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины. (Снижение – (1 б.), увеличение – (-1б.).		1

25.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций. Обращения отсутствуют – 1 б., имеются – (-1 б.)		1
26.	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий		
27.	Использование IT–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени. Не используют - 0 б., Используют 10 % учебного времени – 2 б.		2
28.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени.		1
29.	Участие педагогов в соревнованиях, конкурсах, фестивалях. Педагог имеющий знак ГТО в соответствии с возрастной ступени. (в зависимости от уровня) Школьный – 1 б. Районный – 2 б. Окружной – 3 б. Областной – 4 б. Всероссийский – 5 б.		5
30.	<i>Всего баллов</i>		

К данным критериям прикладываются ксерокопии подтверждающих документов.

Должность

Подпись

Расшифровка подписи

1. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования

Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, 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: (при выслуге от 3 до 10 лет -10% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада);
- ✓ 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, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Общая сумма выплаченных в течение года выплат стимулирующего характера директору, заместителю директора не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения

Должность	Критерии	Баллы	Обоснование
Качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников (23% от СЧ ФОТ)			
Воспитатели и иные педагогические работники	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечаний администрации.	1	
	Участие детей в конкурсах (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).	Росс I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б, участие – 1б Обл. I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б участие – 1б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. участие – 1б. за каждого ребёнка.	
	Использование в учебно-воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.).	От 7 до 10 занятий – 3 От 4 до 6 занятий – 2 От 1 до 3 занятий – 1	
	Количество детей, охваченных дополнительным образованием по сравнению с предыдущим периодом	Выше – 1 Равна – 0,5 Ниже - - 1	
	Привлечение к участию в работе с детьми представителей общественных организаций	1	
	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ	2	
	Работа с одаренными детьми	2	
	Использование в работе здоровье сберегающих технологий	2	
	Озеленение и благоустройство помещений, участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними	3	

Активное участие в проведение ремонтных работ	2	
Высокая посещаемость (25% от СЧ ФОТ)		
Положительная динамика количества дней пребывания детей: Ясельная группа 50-70% 71-100% Средняя и подготовительная группы 75-85% 86-100%	1 2 1 2	
Снижение заболеваемости (количество дней по болезни не превышает 10, количество случаев не более 10)	2	
Создание условий для формирования привычки к ЗОЖ (физкульт. уголки, уголки здоровья)	2	
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий (24 % от СЧ ФОТ)		
Проведение НОД с использованием ИКТ.	40 % и выше – 3 От 25 % до 39 % - 2 От 10 % до 24 % - 1	
Использование педагогами современных технологий при проведении НОД: - собственные разработки -разработки авторов новых методик - материалы интернета	3 2 1	
Наличие публикаций работника в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Росс – 3 Обл – 2 Район – 1 За каждую публикацию	

Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Росс – 3 Обл – 2 Район – 1	
Участие в конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ).	Росс – 3 Обл – 2 Район – 1	
Выпуск газеты детского сада, публикация материалов в прессе, на сайте	До 3	
Реализация программ, проектов в работе с детьми.	На уровне детского сада – 1 Муниципальные, окружные – 2 Региональные и выше – 3	
Участие педагога в работе жюри, или в работе творческой группы	2	
Участие родителей в воспитательно-образовательной работе детского сада	2	
Результаты выполнения требований ФГОС по дошкольному образованию	3	
Сложность контингента (15 % от СЧ ФОТ)		
Работа в разновозрастной группе	3	
Отсутствие травматизма	3	
Своевременное выявление и целенаправленная работа с семьями социального риска	2	
Эффективность работы в адаптационный период	2	
Ежемесячная надбавка за выслугу лет (13 % от СЧ ФОТ)		
при выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада при выслуге свыше 10 лет – 15 % от должностного оклада		

Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (23% от СЧ ФОТ)

Помощник воспитателя	Отсутствие обоснованных жалоб детей, родителей и работников учреждения	1	
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	2	
	Активное участие в проведении мероприятий учреждения	1	
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними, участков	2	
	Высокая посещаемость (25% от СЧ ФОТ)		
	Положительная динамика количества дней пребывания детей: Ясельная группа 50-70% 71-100%	1 2	
	Средняя и подготовительная группы 75-85% 86-100%	1 2	
	Снижение заболеваемости (количество дней по болезни не превышает 10, количество случаев не более 10)	2	
	Сложность контингента (15 % от СЧ ФОТ)		
	Работа в разновозрастной группе	3	
Отсутствие травматизма	3		
Эффективность работы в адаптационный период	2		

**Создание условий для сохранения здоровья воспитанников
(23% от СЧ ФОТ)**

Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша	Создание условий для осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	2	
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	3	
	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	2	
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	2	
	Озеленение и благоустройство помещений, участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними	3	
	Активное участие в проведение ремонтных работ	2	
	Своевременное выявление недостатков и проведение ремонтных работ для их устранения	3	
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	

**Создание условий для сохранения здоровья воспитанников
(23% от СЧ ФОТ)**

Машинист по стирке белья	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	4	
	Отсутствие обоснованных жалоб детей, родителей и работников учреждения	3	
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	3	
	Участие в проведении мероприятий учреждения	4	
	Выполнение работ по созданию благоприятного климата и комфортной среды	3	
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения.	3	

	Оригинальная разбивка цветников и уход за ними, участков		
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (23% от СЧ ФОТ)			
Сторож	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	4	
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, детей и сотрудников учреждения	3	
	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций	3	
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними, участков	4	
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	4	
	Выполнение работ по созданию благоприятного климата и комфортной среды	2	

Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь- сантехник	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (23% от СЧ ФОТ)		
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	4	
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, детей и сотрудников учреждения	3	
	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций	3	
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними, участков	4	
	Выполнение работ по созданию благоприятного климата и комфортной среды	2	
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	4	

Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (23% от СЧ ФОТ)			
Повар, кухонный работник	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	3	
	Участие в проведении мероприятий учреждения	3	
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	4	
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними	3	
	Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептов	3	
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	4	

Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (23% от СЧ ФОТ)			
Делопроизводитель	Отсутствие замечаний контролирующих органов	4	
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и работников школы	4	
	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	4	
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	4	
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	4	

Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (23% от СЧ ФОТ)			
Специалист по закупкам			

	Отсутствие замечаний контролирующих органов	4	
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и работников школы	4	
	Освоение и использование новых методов в работе, своевременное размещение документов на портале госзакупок.	4	
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	4	
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	4	

% от СЧ ФОР устанавливаются в соответствии с количеством набранных и утвержденных баллов.

Приложение №3

Материалы самоанализа деятельности (должность **ФИО** полностью работника)
за _____ 20__ год

Критерии	Обоснование	Баллы		Примечание
		самоанализ	комиссия	

Подпись работника / _____

Дата ознакомления / _____

Члены комиссии:

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

« _____ » _____ 20__ г.