

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 п.г.т. Суходол
муниципального района Сергиевский Самарской области**

Положение согласовано на заседании
Управляющего совета, протокол № 2
от 29 октября 2015 г.,
на заседании Собрания трудового коллектива,
протокол № 5 от 30 октября 2015г.



Утверждаю
Директор школы *Соломонова Т.В.*
« 5 » ноября 2015 г.
(приказ № 189/4-од от 5 ноября 2015 года)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам.

ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1. Общие положения.

Настоящее Положение регламентирует порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы (стимулирующие выплаты) сотрудникам ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

2. Нормативная база.

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01 июня 2006 года № 60

«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» с добавлениями и

изменениями:

- Постановление Правительства Самарской области от 21 июня 2006 г. № 83;
 - Постановление Правительства Самарской области от 27 июля 2007 г. № 118;
 - Постановление Правительства Самарской области от 11 июня 2008 г. № 201;
 - Постановление Правительства Самарской области от 29 октября 2010 г. № 563;
 - Постановление Правительства Самарской области от 14 апреля 2011 г. № 119;
 - Постановление Правительства Самарской области от 26 мая 2011 г. № 204;
 - Постановление Правительства Самарской области от 12 октября 2011 г. № 578;
 - Постановление Правительства Самарской области от 27 октября 2011 г. № 702;
 - Постановление Правительства Самарской области от 03 февраля 2012 г. № 38;
 - Постановление Правительства Самарской области от 25 сентября 2012 г. № 475;
 - Постановление Правительства Самарской области от 12 декабря 2012 г. № 739;
 - Постановление Правительства Самарской области от 21 марта 2013 г. № 107;
 - Постановление Правительства Самарской области от 22 января 2014 г. № 25;
 - Постановление Правительства Самарской области от 17 февраля 2014 г. № 79.
 - Постановлением Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» с изменениями:
- | | | | | | | | | |
|---------------|---------------------------------|----|----|----------|------|----|---|------|
| Постановление | Правительства Самарской области | от | 08 | сентября | 2010 | г. | № | 398; |
| Постановление | Правительства Самарской области | от | 27 | октября | 2011 | г. | № | 702; |
| Постановление | Правительства Самарской области | от | 31 | октября | 2012 | г. | № | 600 |
| Постановление | Правительства Самарской области | от | 21 | марта | 2013 | г. | № | 107; |
| Постановление | Правительства Самарской области | от | 12 | декабря | 2013 | г. | № | 756; |

Постановление Правительства Самарской области от 16 декабря 2013 г. № 762;
Постановление Правительства Самарской области от 17 февраля 2014 г. № 79.

- Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «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 норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» с изменениями:

Постановление Правительства Самарской области от 11 марта 2009 г. № 92;

Постановление Правительства Самарской области от 09 октября 2009 г. № 536;

Постановление Правительства Самарской области от 23 июня 2010 г. № 299;

Постановление Правительства Самарской области от 12 октября 2011 г. № 575;

Постановление Правительства Самарской области от 27 октября 2011 г. № 702;

Постановление Правительства Самарской области от 21 июня 2012 г. № 287;

Постановление Правительства Самарской области от 25 сентября 2012 г. № 475;

Постановление Правительства Самарской области от 21 марта 2013 г. № 107;

Постановление Правительства Самарской области от 30 октября 2013 г. № 582

Постановление Правительства Самарской области от 22 января 2014 г. № 25;

Постановление Правительства Самарской области от 17 февраля 2014 г. № 79.

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. №295-р «Методические рекомендации 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»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» с изменениями:

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 г № 3-од;

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 28.06.2013 № 281-од;

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 № 278-од.

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №29-ОД « Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» с изменениями:

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 г № 382/1- од «О внесении изменений в приказ от 19.02.2009г. №29-ОД « Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2015 № 313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;

- Постановлением Правительства Самарской области №464 от 06.08.2014г. "Об установлении отдельных расходных обязательств самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 28.12.2006 №194 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области";

- Постановление правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области" (в ред. №410 от 22.07.2014г.);

– Уставом ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол.

3. Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области осуществляется на основании утвержденных Правительства Самарской области нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности общеобразовательного учреждения в части реализации основных общеобразовательных программ.

3.1 Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) **базового фонда** в размере не менее 78,66% от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 59,18% от базового фонда;

- фонд оплаты труда прочего персонала в размере не более 19% от базового фонда;

- специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,82% от базового фонда, который включает: доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

2) **стимулирующего фонда** в размере не более 21,34 от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

3.2 Структура фонда оплаты труда, рассчитанный из нормативов бюджетного финансирования на учащегося с ограниченными возможностями здоровья, :

- **базовый фонд** в размере не менее 78,66% от фонда оплаты труда;

- **стимулирующий фонд** в размере не более 21,34% от фонда оплаты труда.

В состав базового фонда включаются:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

фонд оплаты труда прочего персонала;

специальный фонд оплаты труда, который включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников,

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

В состав стимулирующего фонда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения.

3.3 Структура фонда оплаты труда, рассчитанный из нормативов бюджетного финансирования на учащегося, находящегося **на индивидуальном обучении** по медицинским и социально-педагогическим показаниям, :

- **базовый фонд** в размере не менее 88,3% от фонда оплаты труда;
- **стимулирующий фонд** в размере не более 11,7% от фонда оплаты труда.

В состав базового фонда включаются:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

специальный фонд оплаты труда, который включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за

осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

3.4 Фонд оплаты труда работников **дошкольных образовательных учреждений** состоит из **базовой части и стимулирующей части.**

Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле $БЧф = ФОТ \times 71,2\%$,

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений; ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

71,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле $СЧф = ФОТ \times 28,8\%$,

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

28,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

В состав стимулирующего фонда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения.

4. Распределение фонда оплаты труда.

4.1 Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

4.2 Фонд оплаты труда в ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол распределяется на:

- заработную плату педагогического работника,

- заработную плату прочего персонала,
- заработную плату работников дошкольных образовательных учреждений.

4.3 Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$ZПп = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot Кгр \cdot Ккв \cdot Кзн + Д + Сп$, где

ZПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

4.4 Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке. Заработная плата прочего персонала состоит из должностного оклада, доплат и надбавок из специального фонда и стимулирующих выплат. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «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 норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)».

4.5 Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.6 Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле :

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн + Ср, \text{ где}$$

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

4.7 Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

4.8 Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества

и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
доплата за работу в ночное время;
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплата за сверхурочную работу;
доплата за совмещение профессий (должностей);
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
доплата за выполнение работ различной квалификации;
надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
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;
выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

5. Лишение или снижение выплат специального и стимулирующего фонда.

5.1. Решение о снижении или лишении выплат из специального и стимулирующего фонда принимается директором учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы, согласовывается с Управляющим советом школы и профсоюзным комитетом школы.

5.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат специального и (или) стимулирующего фонда могут быть следующие случаи:

- нарушение работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;
- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- невыполнение работником должностных обязанностей;
- в связи с изменением стимулирующей части ФОТ.

6. Расходование средств, полученных путем экономии средств фонда заработной платы.

6.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на:

- оказание материальной помощи работникам;
- премирование работников;
- оплату труда внештатных работников;
- осуществление выплат из специального фонда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2 Основаниями для оказания материальной помощи могут служить:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, возникновение материальных затруднений в связи с платным медицинским обследованием;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- трудное материальное положение (при рождении ребёнка в семье работника; возникновение трудностей при подготовке детей к школе; возникновение трудностей, связанных с обучением детей на платной основе; повышение квалификации на платной основе.

6.3 Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется директором образовательного учреждения на основании заявления работника, нуждающегося в помощи при обязательном согласовании с представительным органом работников школы.

6.4 Установление выплат стимулирующего характера за счет экономии фонда заработной платы работникам производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, своевременном и добровольном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

6.5 Стимулирующие выплаты (премии) устанавливаются приказом директора школы по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений и по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников Школы. Размер выплат определяется в % от заработной платы работника или конкретной суммой.

6.6 Размер установленных выплат стимулирующего характера работникам определяется суммой экономии фонда оплаты труда.

6.7 Представление к поощрению осуществляется:

- заместителем директора по УВР, руководителем структурного подразделения - по результатам учебно-воспитательного процесса;
- заместителем директора по УВР, руководителем структурного подразделения или филиала, руководителями ШМО - по результатам профессионального роста учителя, активного участия в инновационной деятельности ОУ;
- руководителем общественного органа, участвующего в управлении школой - за эффективную, результативную работу, в составе общественного органа, участвующего в управлении школой;
- заместителем директора по АХЧ, руководителем структурного подразделения

6.8 Основания для выплат стимулирующего характера (премий) сформулированы в *Части I* и *Части II* данного положения.

7. Настоящее Положение будет состоять из двух частей:

7.1 *Часть I* регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудникам *школы*;

Часть II регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников *структурных подразделений – детских садов «Аленушка», «Сказка», «Теремок», "Золотой ключик"*.

ЧАСТЬ I

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда и установления доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, надбавок за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность труда, стимулирующих выплат.

1.2 Целью определения выплат из специального фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в должностную инструкцию, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в ОУ и повышающей качество образования и воспитания учеников школы. Распределение специальной части проводится на основе фиксирования сумм или процентных соотношений.

1.3. Определение видов выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора школы, и оформляются приказом по школе на основании данного Положения.

1.4. Целью определения стимулирующих выплат является усиление заинтересованности работников ОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы в коллективе. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрения, премирования, стимулирующие выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности работника (выплачиваются за истекший период (год)).

1.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Появление одного из данных условий во время выплат стимулирующих доплат и надбавок является основанием для их снятия.

1.6. При распределении стимулирующих выплат в пределах выделенных средств пользоваться следующими пропорциями:

60% на педагогический персонал, 10% из которых могут быть направлены на единовременные стимулирующие выплаты, 37% - на АХП, 3 % - на руководителя ОУ.

1.7. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию директора школы по согласованию с Управляющим советом школы.

1.8. Для назначения доплат и надбавок стимулирующего характера административно-хозяйственному персоналу директор школы в пределах выделенных средств на стимулирующую часть (п. 1.6.) представляет предложения по выплатам стимулирующих надбавок Управляющему совету и издает приказ «О распределении стимулирующей части АХП». Распределение стимулирующей части данной категории работников проводится на основе фиксирования сумм, может проводиться на основе фиксирования сумм в соответствии с баллами на основе критериальных таблиц.

1.9. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам, ведущим часы в соответствие с учебным планом, создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:

- рассмотрение документов работников школы, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;
- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

1.10. Назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам производится в соответствии со следующим регламентом:

- устанавливаются один раз в год (за период с 01.09 по 31.08).
- Работники школы представляют самоанализ своей профессиональной деятельности (портфолио с подтверждающими документами) в соответствии с показателями к установлению надбавки в сроки, оговоренные в приказе по школе, но не позднее 20 сентября текущего учебного года.

- Приказом директора школы назначается дата заседания экспертной комиссии. В течение 3 дней после заседания экспертной комиссии руководитель ОУ представляет предложения по выплатам стимулирующих надбавок в Управляющий совет и согласовывает списки работников не позднее 25 сентября месяца текущего учебного года.

- Директор утверждает размер выплат и списки работников в течение 3 дней с момента согласования их с Управляющим советом приказом по ОУ.

1.11. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.12. Молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

2. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

2.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, включает в себя :

2.2. Доплаты:

2.2.1. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей педагогических работников, влияющей на качество обучения и воспитания обучающихся устанавливаются за:

- **проверку письменных работ учащихся:**

• 1-4 классы – до 500 руб

• 5-11 классы:

– русский язык и литература – до 700 руб

– математика и физика – до 500 руб.

– химия, биология, природоведение, география, английский язык, __история, обществознание - до 400 руб

- **заведование учебно-опытным участком** – до 1000 рублей,

- **руководство школьным методическим объединением**, проблемной творческой группой – до 1000 рублей при выполнении следующих обязанностей:

– подготовка плана работы МО, проблемной творческой группы,

– оказание помощи заместителю директора по УВР и НМР в контроле за преподаванием предметов данного цикла (определение содержания контроля, его сроков и форм, другая работа),

– оказание методической помощи начинающим учителям,

– контроль за соблюдением единых требований по предмету,

– организация внеурочной работы по предметам, входящим в МО, проблемную творческую группу,

– участие в организации промежуточной и итоговой аттестации учащихся (консультирование учителей-экзаменаторов, утверждение экзаменационных материалов и др. деятельность),

– написание отчета о проделанной работе.

- **осуществление функций классного руководителя:**

за класс с численностью до 22 человек – до 500 руб

свыше 22, в т.ч. классным руководителям 10-11 классов – до 700 руб

- **руководство школьным музеем** - до 700 руб

- **сопровождение школьного сайта** - до 500руб

- **заведование учебными кабинетами** (за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в учебных кабинетах (соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда и техники безопасности, своевременное проведение инструктажа, чистота кабинета, озеленение и т.п.)) – до 500 рублей;

- **сохранность спортивного инвентаря** учителям физкультуры – до 300 рублей;

- **заведование учебной мастерской** (за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в мастерской (соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда и техники безопасности, своевременное проведение инструктажа, чистота, озеленение и т.п.)) – до 600 рублей;

- **организацию внеклассной работы** с учащимися учителям физической культуры – до 2000 рублей в месяц;

- **дополнительные занятия с детьми** (кружки, секции, консультации) – фиксированная сумма высчитывается в зависимости от количества часов, количества обучающихся, категоричности педагога.

2.2.2. Доплаты могут быть установлены:

- за совмещение должностей (и профессий),
- за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы,
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за выполнение особо срочных работ,
- за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности работы, квалификации сотрудника и качества исполнения, и максимальным размером не ограничивается.

2.3. Надбавки:

2.3.1. Надбавки - это вид денежных выплат, осуществляемых за качественные отличия в условиях труда работников. Из специального фонда оплаты труда производятся выплаты:

- **надбавок, учитывающих повышающий коэффициент** за категоричность, звание, деление класса на группы.

2.3.2. Надбавки компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, планируются в тарифном фонде. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

- за работу в ночное время – 35% от суммы зарплаты за ночные часы работы;
- за работу в выходные и праздничные дни – работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в соответствии со статьями 113, 153 Трудового кодекса РФ);
- за работу с неблагоприятными (тяжелыми и вредными) условиями труда устанавливаются доплаты (при наличии специальной оценки условий труда):

учителям химии – до 400 руб;

учителям информатики – до 500 руб;

уборщикам производственных и служебных помещений за работу с применением раствора хлорной извести при уборке туалетов и замачивании посуды – до 500 руб;

работникам, работа которых связана с ежедневным использованием компьютера, лаборанту кабинета химии – до 400 руб;

конкретный размер доплаты работникам определяется директором Школы в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях и фонда оплаты труда.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

3.1. Доплаты и надбавки педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс, выплачиваются за результативность образовательной и воспитательной деятельности в соответствии с критериями.

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера(критерии) педагогическому персоналу, ведущему часы,:

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1. Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1 Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие – 2 балла Снижение – 1 балл <i>1 классы – качественная характеристика по итогам контрольных срезовых работ – 2 балла</i>
	1.2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному	<i>Позитивная динамика – 1 балл 1 классы – качественная характеристика по итогам</i>

	учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	<i>контрольных срезовых работ – 1 балл</i>
	1.3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Выполнение обоих условий критерия: - по русскому языку и математике – 4 балла; - по предметам по выбору – 2 балла. Выполнение одного из условий: - по русскому языку и математике – 2 балла; - по предметам по выбору – 1 балл.
	1.4. Средний балл на итоговой аттестации выпускников основной школы	<i>Выше районных показателей – 3 Выше окружных показателей – 2 Выше региональных и российских показателей – 1</i>
	1.5. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ОГЭ максимум баллов, в классах, в которых преподает учитель	Наличие выпускников, получивших максимум – 2 балла (плюс 0,5 за каждого последующего, не по 5-балльной шкале)
	1.6. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Выполнение обоих условий критерия: - по русскому языку и математике – 4 балла; - по предметам по выбору – 2 балла. Выполнение одного из условий: - по русскому языку и математике – 2 балла; - по предметам по выбору – 1 балл.
	1.7. Средний балл на итоговой аттестации выпускников (ЕГЭ) средней школы	<i>Выше районных показателей – 3 Выше окружных показателей – 2 Выше региональных и российских показателей – 1</i>
	1.8. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах, в которых преподает учитель	Наличие выпускников, получивших от 80 до 89 баллов – 2 балла (плюс 0,5 за каждого последующего). Наличие выпускников, получивших от 90 до 99 баллов – 3 балла (плюс 3 балла за каждого последующего) Наличие выпускников, получивших 100 баллов – 5 баллов (плюс 5 баллов за каждого последующего).
	1.9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие ОЧНО на муниципальном/окружном уровне - 1 балл, Победа (призерство) на муниципальном/окружном уровне - 2 балла. Участие на региональном уровне - 3 балла, победа (призерство) на региональном уровне - 4 балла. Участие на федеральном/международном уровне

		<p>-5 баллов.</p> <p>Победа (призерство) на федеральном/международном уровне - 6 баллов.</p> <p>Результаты ДИСТАНЦИОННОГО участия работника в заочных конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Участие - 1 балл</p> <p>Победа (призерство, лауреатство) - 2 балла</p>
	1.10. Работа экспертом, членом жюри на различных конкурсах	<p>На школьном уровне – 1 балл</p> <p>На муниципальном/окружном уровне – 2 балла.</p> <p>На региональном уровне – 3 балла.</p>
	1.11. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие обоснованных обращений – 1 балл
	1.12. Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня образовательного учреждения)	<p>Выступления ОЧНО на конференции или педагогическом совете на школьном уровне – 1 балл.</p> <p>На окружном уровне – 2 балла; региональном – 3балла; федеральном/международном – 4 балла</p> <p>ЗАОЧНО</p> <p>На окружном уровне – 1 балл; региональном, федеральном, международном – 2 балла</p>
	1.13. Открытые уроки для педагогического сообщества	<p>Школьный уровень – 1 балл</p> <p>Окружной/муниципальный уровень – 2 балла</p> <p>Региональный уровень – 3 балла (обязательно присутствие члена администрации или Методического совета)</p>
	1.14. Публикации с распространением или обобщением опыта (выше уровня образовательного учреждения, приложение копий титульного листа, содержания и статьи)	<p>В сети ИНТЕРНЕТ – 1 балл;</p> <p>в электронном сборнике – 2 балла;</p> <p>в печатном издании – 3 балла.</p>
Максимальное количество баллов по 1 основанию		43 балла
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	2.1. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе.	<p>ОЧНОЕ участие по линии МОиН РФ и СО</p> <p>Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл.</p> <p>Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла плюс 2 балла за каждого</p>

		<p>последующего. Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балл за каждого последующего. Участие на федеральном/международном уровне – 5 балла Победа/призовое место на федеральном/международном уровне – 6 баллов (+ 5 баллов за каждого последующего)</p>
	<p>2.2. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе.</p>	<p>ОЧНОЕ участие Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла, плюс 0,5 балла за каждого последующего. Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балл за каждого последующего. Участие на федеральном/международном уровне – 5 балла. Победа/призовое место на федеральном/международном уровне – 6 баллов (+ 5 баллов за каждого последующего) ДИСТАНЦИОННОЕ участие учащихся в конференциях по предмету Участие – 1 балл Победа/лауреатство/призовое место – 2 балла</p>
	<p>2.3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе.</p>	<p>ОЧНОЕ участие Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла (+1 балл за каждого последующего) Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла (+3 балла за каждого последующего) Участие на федеральном/международном уровне – 4 балла; Победа/призовое место на федеральном/международном уровне – 5 баллов (+5 баллов за каждого последующего)</p>

		<p>ДИСТАНЦИОННОЕ участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях Участие – 1 балл Победа/лауреатство/призовое место – 2 балла</p>
	2.4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	<p>Наличие проектов: 2 балла (муниципальный/ окружной); 1 балл – школьный. Проведение /участие в социальной акции – 1 балл <i>(при наличии оформленной документации, см.Приложение)</i></p>
	2.5. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	<p>Наличие публикаций на интернет - сайтах – 1 балл, в электронных сборниках – 2 балла, в печатных изданиях– 3 балла. (в зависимости от уровня, с приложением копий титульного листа, содержания и работы)</p>
Максимальное количество баллов по 2 основанию		23 балла
3. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	3.1 Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	<p>Сохранение охвата детей (при 50% занятости учащихся класса в системе дополнительного образования) – 1 балл Повышение охвата детей – 2 балла</p>
	3.2. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	<p>Сохранение охвата детей (при 50% занятости учащихся класса в системе дополнительного образования) – 1 балл Повышение охвата детей – 2 балла</p>
	3.3. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %)	<p>Сохранение охвата обучающихся класса при уровне от 80% до 89% 1 балл Повышение или стабильно высокий охват (свыше 90%) – 2 балла (повышение – при уровне не менее 70%)</p>
	3.4. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	<p>Снижение количества учащихся, стоящих на учете – 1 балл. Отсутствие учащихся, стоящих на учете в комиссиях – 2 балла. Увеличение – минус 1 балл.</p>
	3.5. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений – 1 балл
	3.6. Положительная динамика личностного становления классного коллектива	<p>Положительная динамика – 2 балла. Стабильность – 1 балл.</p>

	3.7. Класс – победитель конкурса «Класс года» и «Самый спортивный класс»	За каждое звание по 1 баллу.
	3.8. Системное использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) или организация выставок детских работ вне школы	Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов не менее 4 раз в год – 1 балл (с приложением копий раздела Плана воспитательной работы и Приказа по ОУ)
Максимальное количество баллов по 3 основанию		13 баллов
4. Внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	4.1. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени – 2 балла Использование технологий дистанционного обучения – 1 балл
	4.2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	Использование в УЧЕБНОМ процессе внешних ресурсов, в т.ч. организация выставок детских работ вне школы, (не менее 2 раз в год) – 1 балл
Максимальное количество баллов по основанию		4 балла
6. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	6.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб, отсутствие травмирования учащихся до и во время уроков– 1 балл
	6.2. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	Отсутствие протоколов – 1 балл (классное руководство)
Максимальное количество баллов по основанию		2 балла
Максимальное количество баллов		85 баллов

3.2. После распределения баллов всем педагогическим работникам, ведущим часы в соответствие с учебным планом, за указанный период (учебный год) бухгалтер от общей суммы рассчитывает стоимость 1 балла, затем производится расчет общей суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику ОУ данной категории.

3.3. Единовременные надбавки стимулирующего характера (премии, другие поощрительные выплаты) выплачиваются при получении качественного итогового результата в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда по приказу директора и максимальным размером не ограничивается:

- за результаты, влияющие на формирование положительного имиджа ОУ;
- за экспериментальную и методическую работу: творческий отчет, семинар, публикации, мастер-классы и др. (в зависимости от уровня участия и проведения);
- за качественную организацию дежурства и общественно-полезного труда;
- за результативность реализации очередного этапа программы развития ОУ и ее промежуточных итогов по отдельным направлениям;

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- к Дню Учителя, к новому году, к Международному дню 8 марта, 23 февраля, Дню бухгалтера;
- к юбилейным датам рождения или в связи с выходом на пенсию.

Выплата премий производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.

3.4. Доплаты и надбавки стимулирующего фонда оплаты труда административно-хозяйственному персоналу устанавливаются в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.

3.5. Количество и распределение критериев между заместителями директора по УВР и НМР определяются и утверждаются руководителем ОУ на основании Приказа министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 № 278-од

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера(критерии) заместителям директора школы по научно-методической и учебно-воспитательной работе (набор критериев определяется каждому заместителю отдельно в соответствии с должностной инструкцией):

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени 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 ступени начального общего образования(в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.5	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) 1,5 балла	1-1,5
1.6	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.7	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.8	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по математике 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.9	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по русскому языку на	1-1,5

	оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	
1.10	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1,5
1.11	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.12	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.13	Доля выпускников не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-3) балла	2
1.14	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.15	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.16	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», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
1.17	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в вузы и ссузы Самарской области: 100% - 1 балл для городских школ и 2 балла для сельских школ; 100% из них более 50% на специальности технического профиля – 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места – 3 балла для городских школ и 4 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 4 балла для городских школ и 5 баллов для сельских школ	4-5
1.18	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балла	1
	ИТОГО:	26-32
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам	2

	несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	
2.2	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	1
2.3	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балла	1
2.4	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	1
2.5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.6	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	0
2.7	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	1
2.8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
2.9	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения - 1 балл	1
	ИТОГО:	11
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3
3.3	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50% - 1 балл; 50% и выше - 2 балла	2
3.4	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми	2

	участниками образовательного процесса - 2 балла	
	ИТОГО:	10
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение или увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента не более 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и более – (-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	Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся на ступени среднего общего образования: от 91% до 99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
4.4	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 0,5 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) – 0,5 балл реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 1 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балла	1
4.5	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией - 1 балл	1
4.6	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл	2
4.7	Организация дистанционного образования детей-инвалидов - 1 балл	1
	ИТОГО:	10
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балла	1
5.2	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития - 1 балл	1
5.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне "образовательного округа" - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2
5.4	Деятельность учреждения в режиме ресурсной	2

	(экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	
5.5	Уровень соотношения средней заработной платы административного персонала общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (за исключением заработной платы административного персонала), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год не превышает 3-1 балл	1
5.6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся - 1 балл	1
	ИТОГО:	8
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
6.2	% охвата учащихся горячим питанием: 75%-85% – 1 балл; 86% и более – 2 балла	2
6.3	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
6.4	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса-1 балл	1
	ИТОГО:	5
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
7.2	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
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету - 1 балл; 20% и выше - 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ	2-3
7.4	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
7.5	Доля учителей, ведущих преподавание в объёме двух ставок и более в одном образовательном учреждении: 10% и ниже - 1 балл	1
7.6	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	1
7.7	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80-90% - 1 бал, выше 90% - 2 балла	2

	ИТОГО:	10-11
	ВСЕГО:	80-87

3.6. Показатели качества труда административно-хозяйственного персонала школы:

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) заместителя директора по административно-хозяйственной части:

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла Отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла
		1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла Отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла
		1.3. Отсутствие травматизма среди работников школы во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл
2	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	2.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	На 5% - 1 балл На 10 % и более – 2 балла
Итого:			7 баллов

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) работникам бухгалтерской службы:

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода	Отсутствие – 3 балла
		1.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие – 3 балла
		1.3. Качественное выполнение разовых и срочных поручений	3 балла
Итого:			9 баллов

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) вспомогательному и техническому персоналу (набор критериев определяется в соответствии с должностной инструкцией)

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
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)	Отсутствие – 2 балла; Наличие- 0 баллов
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Отсутствие – 2 балла; Наличие- 0 баллов
2	Позитивные результаты деятельности работника	Отсутствие замечаний по содержанию своего участка в соответствии с требованиями САНПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности.	Отсутствие – 2 балла;; Наличие- 0 баллов
		Доля учащихся , обеспеченных учебниками из школьного фонда	От80%-90%- 1 балл Выше 90% - 2 балла
		Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства со стороны проверяющих организаций	Отсутствие – 2 балла;; Наличие- 0 баллов
		Использование в работе специализированных компьютерных программ	Наличие – 2 балла;
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб на качество работы, в т.ч. в части соблюдения санитарных норм и правил	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла Отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла
		Обеспечение исправного технического состояния оборудования или транспорта, оперативное устранение технических неполадок в работе систем жизнеобеспечения здания, автотранспорта и пр.	Оперативное устранение технических неполадок – 1,5 балла Обеспечение исправного технического состояния оборудования или транспорта – 3 балла

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

4.1. Доплаты и надбавки из специального и стимулирующего фондов выплачиваются работникам образовательного учреждения ежемесячно в течение периода, оговоренного в приказах по установлению доплат и надбавок, одновременно в составе основных выплат по заработной плате в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.

4.2. Корректировка размеров доплат производится в момент тарификации (1 сентября, 1 января)

4.3. Единовременные надбавки стимулирующего характера выплачиваются при получении качественного итогового результата в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.

4.4. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на год с корректировкой в соответствии с утвержденным фондом оплаты труда.

ЧАСТЬ II

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников структурных подразделений – детских садов «Аленушка», «Теремок», «Сказка», "Золотой ключик" (далее по тексту ДОО) и вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы.

1.2. Положение унифицирует методы материального стимулирования, используемые в Учреждении, и направлено на повышение дифференциации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений.

1.3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, включающей базовую и стимулирующую части.

2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1 Заработная плата работника ДОО представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из:

- базовой части:

ФОТ работников, осуществляющих общеобразовательный процесс в размере 69,6%

ФОТ работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми в размере 76,8%

- стимулирующей части:

ФОТ работников, осуществляющих общеобразовательный процесс в размере 30,4%

ФОТ работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми в размере 23,2%.

В состав базовой части заработной платы включаются доплаты и надбавки, а также компенсационные доплаты за особые условия труда, отличные от нормальных, выполнение работ различной классификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных, повышение должностных окладов на 20% работникам за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, на 25% за работу в сельской местности.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДОО включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

2.3. Должностные оклады работников ДОО устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.4. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников устанавливаются Правительством Самарской области.

2.5. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за год не превышала нормального числа рабочих часов.

2.6. Молодым педагогическим работникам ДОО, в возрасте не старше 30 лет и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

3.1 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размере, предусмотренном законодательством.

Доплаты компенсационного характера включаются в состав базовой части заработной платы и начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

К компенсационным доплатам относятся:

- доплата за работу в сельской местности – 25%;

- доплата за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) - 35%;

- доплата за работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

- доплата за сверхурочную работу;
 - доплата за работу с вредными и опасными и иными условиями труда – 10%-12% (при наличии специальной оценки условий труда):

- мед. работникам (работа с раствором хлорной извести)
- машинистам по стирке белья (работа с раствором хлорной извести)
- поварам и шеф-повару (тепловой режим)
- кухонным работникам, кладовщику (работа с раствором хлорной извести)
- помощникам воспитателя (работа с раствором хлорной извести)
- кастелянше (тепловой режим)
- бухгалтерам (работа с ПК)
- старшим воспитателям (работа с ПК)

- доплата за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (логопедическая группа, группа КРС): руководителю структурного подразделения – детского сада, воспитателям, помощнику воспитателя, учителю – логопеду, учителю-дефектологу, старшему воспитателю, музыкальным руководителям, руководителю по физ. воспитанию, педагогу-психологу до 20%;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы.

3.2 Доплаты и надбавки выплачиваются работникам ДОУ в целях материального стимулирования труда за конкретные заслуги или характеристики работников, дополнительную работу. Основными критериями выплаты доплат и надбавок являются интенсивность, напряженность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ. Размеры доплат и надбавок для каждого работника ДОУ устанавливаются директором школы на основании приказа в процентном соотношении от должностного оклада.

Перечень оснований для назначения доплат и надбавок	% к должностному окладу
Руководителю структурного подразделения: - за интенсивность и напряженность работы; - за выполнение различных работ, не входящих в должностные обязанности; - за создание условий для успешного осуществления воспитательно-образовательного процесса и бесперебойного функционирования детского сада	До 100%
Заместителю директора по АХЧ, заведующему хозяйством: - за организацию и проведение мероприятий по обеспечению безопасности жизнедеятельности детей и работников учреждения; - за организацию и проведение ремонтных работ; - за интенсивность и напряженность работы; - за разъездной характер работы; - за своевременную и качественную работу по составлению отчетной документации	До 150%
Педагогическим работникам: - за ведение кружковой работы; - за ведение официального сайта ДОУ; - за адаптацию детей младшего возраста; - за выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организации; - за интенсивность и напряженность работы; - за руководство работой консилиума, своевременное оформление документации ПМПк; - за эстетическое оформление групп, изготовление дидактических пособий, атрибутов для предметно-развивающей среды.	До 100%
Работникам бухгалтерии:	До 200%

<ul style="list-style-type: none"> -за интенсивность и напряженность работы; -за своевременную и качественную работу по составлению отчетной документации; -за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности; -за разъездной характер работы; -качество выполняемой работы. 	
<p>Делопроизводителю:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за ведение и систематизацию архива учреждения; - за помощь воспитателям в оформлении документации; - за интенсивность и напряженность работы; -за разъездной характер работы; - контроль за отсутствием родительской задолженности. 	До 150%
<p>Медицинским работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за активное участие в педагогических советах ДОУ, собраниях; -за соблюдение требований по организации сбалансированного питания. 	До 30%
<p>Помощникам воспитателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за качественное содержание территории игровых площадок групп в надлежащем санитарном состоянии; - приобщение детей к труду, привитие им культурных, санитарных и гигиенических требований; - за ведение работ по облагораживанию игровых площадок; - за интенсивность и напряженность работы. 	До 100%
<p>Работникам пищеблока (кладовщик, старший повар, повар, кухонный работник):</p> <ul style="list-style-type: none"> - за разгрузку продуктов питания вручную; -помощь поварам в очистке овощей вручную; -за уборку складских помещений, погреба; - соблюдение требований по организации сбалансированного питания (объем порций готовых блюд, маркировка инвентаря) 	До 100%
<p>Прочему обслуживающему персоналу (кастелянша, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож, уборщик производственных и служебных помещений, водитель.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - за уборку прачечной, гладильной; - за уход за цветами в коридорах учреждения; - за пошив костюмов высокого качества к утренникам, праздникам; - за погрузочно-разгрузочные работы, проводимые вручную; - за оперативное выполнение работ по укреплению оборудования и мелкому ремонту мебели, инвентаря; -за дополнительный объем работ, выполняемый по заданию администрации; -за интенсивность и напряженность работ; - за выполнение обязанностей по ограничению доступа посторонних лиц на территории учреждения в течении рабочего дня; - помощь воспитателям в одевании детей на прогулку; - контроль за закрытой дверью; - уборка территории в зависимости от сезона. 	До 100%

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части ФОТ;

- 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 ФОТ;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части ФОТ;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части ФОТ;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ.

4.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Средний медицинский и фармацевтический персонал" в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для определения размера надбавки время в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. (Приложение 1-22).

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам ДООУ, кроме руководителя структурного подразделения, 2 раза в год (в январе и июле) по результатам труда работников ДООУ за предыдущие 6 месяцев. Руководителю структурного подразделения устанавливается 1 раз в год по результатам работы за календарный год.

4.6. При распределении стимулирующих выплат в пределах выделенных средств пользоваться следующими пропорциями:

60% - на педагогический персонал;

30% - на обслуживающий персонал;

3% - на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения;

до 7% - на выплаты стимулирующего характера руководителю структурного подразделения (назначается директором школы).

4.7. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения производится в соответствии с баллами на основе критериальной таблицы (Приложение №1)

5-10 баллов – до 2,5% от стимулирующего фонда оплаты труда ДООУ;

11-34 баллов – от 2,5% до 5% от стимулирующего фонда оплаты труда ДООУ;

4.8. После подсчета баллов всех работников по различным категориям отдельно (педагогические работники, обслуживающий персонал) зам. главного бухгалтера рассчитывает стоимость одного балла по каждой категории, затем производится расчет суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику ДООУ.

4.9. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию руководителя по согласованию с Управляющим советом.

4.10. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:

- рассмотрение материалов по самоанализу (листов оценивания с подтверждающими документами) работников ДООУ, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;

- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.11. Материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями, предоставляются работниками экспертной комиссии в течение 10-и дней месяца, следующего после окончания периода, на который установлены стимулирующие выплаты.

Приказом директора школы назначается дата заседания экспертной комиссии. В течение 3-х дней после заседания экспертной комиссии руководитель структурного подразделения представляет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности в Управляющий совет и согласовывает списки работников и выплаты стимулирующего характера не позднее 20 числа (20 января и 20 июля).

В течение 3-х дней с момента согласования аналитической информации с Управляющим советом директор школы утверждает приказом размер выплат и списки работников.

4.12. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора школы.

Приложение 1

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	2	3
1	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровне – 3 балла	3
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» -1 балл; на уровне области-2 балла; на российском и/или международных уровнях-3 балла	3
1.3	Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса - 2 балла	2
	Итого:	8
2	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе-1балл за группу (но не более 2 баллов)	2
2.2	Осуществления коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий-2 балла	2
2.3	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: от 70% до 75% - 1 балл, 75% и более - 2 балла	2
	Итого:	6
3	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии	

	Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования -2 балла	2
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения - 1 балл	1
3.3	Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской общественности - 1 балл	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т. д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
3.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл	1
3.7	Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, - 1 балл	1
	Итого:	10
4	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	1
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла	1
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательного воспитательного процесса - 1 балл	1
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	1
	Итого:	5
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), квалификационных категорий - 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более - 1 балл	1
5.3	Результативность участия педагогических работников, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово - хозяйственной деятельности - 1 балл	1
	Итого	5

Приложение 2

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) старшего воспитателя

	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
	Позитивные результаты образовательно-воспитательной работы	Организация экспериментальной деятельности образовательного учреждения (площадка)	Окружной уровень – 2 балл Уровень региональный – 3 балла
		Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения	3 балла
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе	Использование современных образовательных технологий в работе с родителями	Информационная справка Одна, две – 1 балл, Три и более – 2 балла.
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (если тема и содержание публикации в разных источниках одна и та же, то оценивается только по высокому уровню)	уровень муниципальный и окружной – 1 балла, уровень региональный – 2 балла уровень всероссийский, международный – 3 балла.
		Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т. п.	уровень муниципальный и окружной – 1 балла, уровень региональный, уровень всероссийский, международный – 2 балла.
		Подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства	уровень муниципальный – 1 балла, уровень окружной и региональный – 2 балла уровень всероссийский, международный – 3 балла.
		Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательной программы детского сада через проведение методических объединений, семинаров, конференций, конкурсов	уровень муниципальный – 1 балла, уровень окружной, региональный – 2 балла
		Развитие воспитанников через создание и постоянное обновление развивающей предметно-пространственной среды	3 балла Информационно-аналитическая справка
3	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий (строгое выполнение режима дня, инструкций по охране жизни и здоровья детей)	3 балла.

	Итого	25 баллов
--	--------------	-----------

Приложение 3

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) воспитателей

	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Позитивные результаты образовательно-воспитательной работы	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения.	Для групп общеразвивающей направленности: 70 %-75% - 1 балл, 75 % -80% – 2 балла, 80 % и более– 3 балла. Для групп компенсирующей направленности: 85% -90% - 1 балл 90% -95% - 2 балла 95% и более - 3 балла
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т. п.	уровень ДООУ – 1 балл, уровень муниципального и окружной – 2 балла, уровень региональный, всероссийский, международный – 3 балла.
		Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1 балл Наличие обращений -1 балл
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе	Использование современных образовательных технологий в работе с родителями	Информационная справка Одна, две – 1 балл, Три и более – 2 балла.
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (если тема и содержание публикации в разных источниках одна и та же, то оценивается только по высокому уровню)	уровень муниципального и окружной – 1 балла, уровень региональный – 2 балла уровень всероссийский, международный – 3 балла.
		Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т. п.	уровень муниципального и окружной – 1 балла, уровень региональный, уровень всероссийский, международный – 2 балла
		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	уровень ДООУ – 1 балл, уровень муниципального и окружной – 2 балла, уровень региональный, всероссийский, международный – 3 балла.
	Распространение в профессиональном	уровень муниципального	

		сообществе собственного педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательной программы детского сада через участие в методических объединениях	– 1 балла, уровень окружной, региональный – 2 балла
		Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	1-2 технологии - 1 балл занятия с интерактивной доской - 2балла
		Развитие воспитанников через создание и постоянное обновление развивающей предметно-пространственной среды	1 балл
3	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	В первых и вторых младших группах: на 0,5 % – 1 балл, на 1% - 2 балла, на 2% и более – 3 балла. В средних, старших и подготовительных группах: на 1% - 1 балл, на 2% - 2 балла, на 3% и более – 3 балла. Стабильно низкий – 2 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1 балл. Наличие – 1 балл
		Итого	26 баллов

Приложение 4

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) музыкального руководителя, педагога дополнительного образования

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Позитивные результаты образовательно-воспитательной работы	Подготовка воспитанников к участию в различных концертах, фестивалях, общественных акциях за пределами образовательного учреждения	Поселок -1 балл Район - 2 балла Регион - 3 балла
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т. п.	уровень ДОУ – 1 балл, уровень муниципальный и окружной – 2 балла, уровень региональный, всероссийский, международный – 3 балла.
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе	Использование современных образовательных технологий в работе с родителями	Одна, две – 1 балл, Три и более – 2 балла.
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	уровень муниципальный и окружной – 1 балла, уровень региональный –

			2 балла уровень всероссийский, международный – 3 балла.
		Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т. п.	уровень муниципальный и окружной – 1 балла, уровень региональный, уровень всероссийский, международный – 2 балла
		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	уровень ДОУ – 1 балл, уровень муниципальный и окружной – 2 балла, уровень региональный, всероссийский, международный – 3 балла.
		Итого	16 баллов

Приложение 5

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда)
инструктора по физической культуре**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Позитивные результаты образовательно-воспитательной работы	Подготовка воспитанников к участию в различных концертах, фестивалях, общественных акциях за пределами образовательного учреждения	Поселок -1 балл Район - 2 балла Регион - 3 балла
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т. п.	уровень ДОУ – 1 балл, уровень муниципальный и окружной – 2 балла, уровень региональный, всероссийский, международный – 3 балла.
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе	Использование современных образовательных технологий в работе с родителями	Одна, две – 1 балл, Три и более – 2 балла.
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	уровень муниципальный и окружной – 1 балла, уровень региональный – 2 балла уровень всероссийский, международный – 3 балла.
		Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т. п.	уровень муниципальный и окружной – 1 балла, уровень региональный, уровень всероссийский, международный – 2 балла

		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	уровень ДООУ – 1 балл, уровень муниципального и окружной – 2 балла, уровень региональный, всероссийский, международный – 3 балла.
3	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1 балл. Наличие – 1 балл
		Итого	17 баллов

Приложение 6

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Позитивные результаты образовательно-воспитательной работы	Положительная динамика коррекционной, психологической работы	1-4 ребенка - 1 балл 4 и более – 2 балла
		Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения.	85% -90% - 1 балл 90% -95% - 2 балла 95% и более - 3 балла
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе	Использование современных образовательных технологий в работе с родителями	Одна, две – 1 балл, Три и более – 2 балла.
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	уровень муниципальный и окружной – 1 балла, уровень региональный – 2 балла уровень всероссийский, международный – 3 балла.
		Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т. п.	уровень муниципальный и окружной – 1 балла, уровень региональный, уровень всероссийский, международный – 2 балла
		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	уровень ДООУ – 1 балл, уровень муниципальный и окружной – 2 балла, уровень региональный, всероссийский, международный – 3 балла.
		Итого	15 баллов

Приложение 7

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) педагога-психолога

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Позитивные результаты образовательно-воспитательной работы	Положительная динамика коррекционной, психологической работы	20-35% - 1 балл более 35% – 2 балла
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе	Использование современных образовательных технологий в работе с родителями	Одна, две – 1 балл, Три и более – 2 балла.
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	уровень муниципальный и окружной – 1 балла, уровень региональный – 2 балла уровень всероссийский, международный – 3 балла.
		Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т. п.	уровень муниципальный и окружной – 1 балла, уровень региональный, уровень всероссийский, международный – 2 балла
		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	уровень ДОУ – 1 балл, уровень муниципальный и окружной – 2 балла, уровень региональный, всероссийский, международный – 3 балла.
		Итого	12 баллов

Приложение 8

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) помощников воспитателей

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований, качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
2.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	3 балла
		Итого:	6 баллов

Приложение 9

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) медицинских работников

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1.		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников:	на 1% - 1 балл, на 2% - 2 балла, на 3% и более – 3 балла. Стабильно низкий – 2 балла
2.		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий –	3 балла
3.		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Итого	9 баллов

Приложение 10

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) повара и старшего повара

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований, качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством и рационом питания по результатам анкетирования	3 балла
		Итого:	6 баллов

Приложение 11

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя руководителя по АХЧ

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	3 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	3 балла

	Итого:	12 баллов
--	---------------	------------------

Приложение 12

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) заведующего хозяйством**

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	3 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
	Итого:	9 баллов

Приложение 13

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) кастелянши, машиниста по стирке и ремонту белья**

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
		Итого:	3 балла

Приложение 14

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию здания, сторожа, дворника,
уборщика производственных и служебных помещений, водителя**

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
1.	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)	3 балла
		Итого:	3 балла

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кладовщика

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Уровень удовлетворенности родителями воспитанников качеством и рационом питания по результатам анкетирования	3 балла
		Итого:	6 баллов

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кухонного работника

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Итого:	3 балла

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) делопроизводителя

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по ведению базы данных АСУ РСО	3 балла
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Итого:	6 баллов

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) заместителя главного бухгалтера, бухгалтера

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода	3 балла
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Качественное выполнение разовых и срочных поручений, влияющих на результативность и имидж учреждения	3 балла
Итого:			9 баллов

5. ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.2 Приказом директора ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.3 Размер премии определяется на основании Положения по представлению предложений руководителя структурного подразделения. Премии максимальными размерами не ограничены.

5.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.5. Премии выплачиваются:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за высокие результаты по итогам года;
- за высокий уровень работы с родителями;
- за общественную работу в коллективе;
- за хорошую сохранность, эстетическое оформление, оборудование групп;
- за хорошую подготовку групп и детского сада к новому учебному году;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении мероприятий, районных и окружных методических объединениях.

5.6. Премирование работников ко Дню дошкольного работника, к Новому году, к Международному дню 8 марта, 23 февраля, Дню бухгалтера производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.

5.7. К юбилейным датам рождения или в связи с выходом на пенсию выплата производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.