Согласовано:
Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук
_____Т.А.Фадеева
Протокол № 23
«29» августа 2017 года

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ № 1
п.г.т. Безенчук
_____Энговатов О.А.
приказ № 127/1 од.
от «29» августа 2017 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 п.г.т. Безенчук муниципального района Безенчукский Самарской области

Принято Общим собранием
работников ГБОУ СОШ № 1
п.г.т. Безенчук
Протокол № 26
«28» августа 2017 г.

I Общие положения:

1.1 Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников и определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда и условия выплаты надбавок к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 п.г.т. Безенчук муниципального района Безенчукский Самарской области, за результативность и качество их работы на основании:

постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 №702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

постановления Правительства Самарской области от 12.12.2013 №756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

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

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

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

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 8-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 9-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных

учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 10-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

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

приказа министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 г. № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности 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»;

распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 г. № 63-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

положения 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, утверждённого Правительством Самарской области 29.10.2008 г. №431;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 №141-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015 №50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

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

приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2015 № 314-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дополнительного образования детей»;

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

1.2 Оплата труда работников ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук устанавливается на основании отраслевой системы оплаты труда, действующей в данное время.

1.3 Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего

персонала и иным работникам учреждения и распространяется на педагогических работников учреждения, административно-управленческий, обслуживающий персонал, иных работников учреждения.

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

1.5 Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанное время.

1.6 Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются учредителем по результатам работы за полугодие и за год.

1.7 Размер стимулирующих выплат директору ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук назначаются учредителем на основании представленного Портфолио.

1.8 Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основании приказа министерства образования и науки Самарской области 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 9-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» и приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 10-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» по результатам работы за полугодие и за год.

1.9 Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений назначаются директором ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук на основании представленных Портфолио (Приложение 1, Приложение 2).

1.10 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук изложен в Разделе 1 настоящего Положения.

1.11 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «детский сад Березка» изложен в Разделе 2 настоящего Положения.

1.12 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «центр детского творчества Камертон» изложен в Разделе 3 настоящего Положения.

1.13 Настоящее Положение разрабатывается учреждением, принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом учреждения и утверждается приказом директора учреждения.

РАЗДЕЛ 1

Порядок распределения стимулирующего фонда
оплаты труда работников
ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук

I. Общие положения

1.1 На выплату надбавок, доплат, премий, иных выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников школы направляются средства, предусмотренные стимулирующей частью фонда оплаты труда (далее СЧФОТ).

СЧФОТ составляет не более 21,1% фонда оплаты труда учреждения и распределяется в следующих пропорциях:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты педагогическим работникам — 58,29%;
- надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты административно-хозяйственному персоналу — 18,71%;
- стимулирующий фонд руководителя до 3%

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

II. Условия для назначения надбавок за эффективность (качество) работы к должностным окладам сотрудникам школы:

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

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

III. Основания для установления надбавок за эффективность (качество) работы к должностным окладам работников школы:

3.1 Основаниями для установления надбавок за эффективность (качество) работы к должностным окладам работников школы являются:

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

3.2. Эффективность и результативность работы педагогов определяется по соответствию материалов самоанализа деятельности критериям эффективности труда. (Приложение 1)

Материалы предоставляются администрации ОУ в трехдневный срок с момента запроса по форме, утвержденной приказом директора.

3.3 Эффективность и результативность работы административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников учреждения определяется в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме утвержденной приказом руководителя образовательного учреждения.(Приложение 1)

3.4. В двухдневный срок аналитическая информация о показателях деятельности педагогов рассматривается комиссией ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук, состав которой утверждается директором

ОУ и рассматривается Управляющим Советом школы. На основании результатов рассмотрения, директором ОУ издается приказ об установлении надбавок за эффективность (качество) работы.

3.4. В двухдневный срок размер стимулирующих выплат, список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается руководителем ОУ.

3.5. Размер надбавки устанавливается на учебный год приказом директора школы.

3.6. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены в период действия Приказа директора об их назначении в случае:

- привлечения педагогического работника к дисциплинарной ответственности. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с комиссией по назначению стимулирующих выплат;
- наличия случаев травматизма учащихся, ответственность за жизнь и здоровье которых была в тот момент возложена на работника школы. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией по назначению стимулирующих выплат, с момента получения травмы учащимся;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение года. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией по назначению стимулирующих выплат.

3.7. Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда каждой категории, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму баллов, набранную работниками данной категории. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников учреждения утверждается приказом директора школы отдельно по каждой категории работников.

3.8 Надбавки за эффективность (качество) работы выплачиваются со дня указанного в приказе и по день прекращения выплаты надбавки.

IV. Основания для выплаты премий работникам ГБОУ СОШ № 1 п.г.т. Безенчук

4.1. Работникам ГБОУ СОШ № 1п.г.т. Безенчук могут быть выплачены премии и другие поощрительные выплаты, носящие как регулярный, так и разовый характер, связанные с результатами труда работника.

4.2. Показатели премирования работников:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- за долголетний труд и по случаю юбилея (50 лет);
- за подготовку ГБОУ СОШ № 1 п.г.т. Безенчук к новому учебному году.

4.3. Решение о выплате премий из стимулирующего фонда и ее размере принимается директором ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук.

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

6. Срок действия Положения не ограничен.

Приложение 1

Критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Количество баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся: снижение неуспевающих отсутствие неуспевающих учащихся	 1 2
	2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику в течение года: имеет позитивную динамику в течение года (по четвертям) выше среднего по образовательному учреждению	 1 2
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: отсутствие неуспевающих у обучающихся (по каждому выпускному классу) доля неуспевающих учащихся ниже среднего значения по муниципалитету	 3 2
	4	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету отсутствие неуспевающих учащихся доля неуспевающих обучающихся ниже среднего значения по муниципалитету	 5 3
	5	Результаты независимой оценки качества обучения: -отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты -позитивная динамика в результатах обучающихся	 5 4
	6	Распространение педагогического опыта на конференциях, форумах, семинарах (с подготовкой материалов, презентаций, Портфолио) Районный уровень (методические объединения) Районный уровень (Семинары, конференции) Окружной уровень Областной уровень	 1 1,5 2,5 5
	7	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года, «Самый классный классный») в зависимости от уровня район округ область	 2 3 5
	8	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся: перевод учащегося на более высокий уровень образовательной программы позитивная динамика социализации у обучающихся с ОВЗ (на основании индивидуальных карт)	 1,5 1
	9	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	 2
	10	Отсутствие пропусков обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам	 1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	11	Результативность участия обучающихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе (указывается наиболее высокий уровень):	

		Школьный уровень Районный уровень (1 человек) Районный уровень 2-4 человека) Районный уровень (5 человек и более) Окружной уровень Областной уровень	0,5 1 2 3 4 5
	12	Результативность участия обучающихся в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе:	0,5
		Школьный уровень Районный уровень (1 человек) Районный уровень (2-4 человека) Районный уровень (5 человек и более) Окружной уровень Областной уровень	1,5 2 3 4 5
	13	Результативность участия у обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, организованных на бесплатной основе:	
		Район результативное участие одного обучающегося результативное участие от двух до четырех обучающихся результативное участие команды, ансамбля, коллектива	 0,5 1 1,5
		Округ результативное участие одного обучающегося результативное участие от двух до четырех обучающихся результативное участие команды, ансамбля, коллектива	 2 2,5 3
		Область результативное участие одного обучающегося результативное участие от двух до четырех обучающихся результативное участие команды, ансамбля, коллектива	 4 5 6
	14	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: соц. проект, реализуемый внутри школы соц. проект, реализуемый в муниципалитете	 1 2
	15	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках: Школьный уровень Районный уровень (1 человек) Районный уровень (2-4 человека) Районный уровень (5 человек и более) Окружной уровень Областной уровень	 0,5 1,5 2 3 4 5
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	16	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы в течение года: сохранение охвата детей рост численности детей	 0,5 1
	17	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение года: сохранение охвата детей рост численности детей	 0,5 1
	18	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: сохранение от 80% до 90 % повышение до 100%	 0,5 1
	19	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: Отсутствие Снижение	 0,25 1
	20	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительных причин: Отсутствие Снижение	 0,25 1
	21	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1

Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	22	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени (по тематическому планированию): от10% до 20% от 20% до 40% свыше 40%	 0,5 1 1,5
	23	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени (по тематическому планированию): от 5% до 10% свыше 10%	 0,5 1
	24	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	1
	25	Участие в инновационной деятельности Работа в рамках эксперимента Внедрение новых образовательных программ Разработка и внедрение авторских программ Участие в составе экспертных групп	1 1,5 2,5 3 5

Критерии и показатели качества труда заместителей директора

Основание для премирования	№	Критерии	Количество баллов
Достижение учащимися, педагогами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	1	% успеваемости выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (в сравнении с окружными): соответствие окружным показателям выше окружных показателей	 5-10 10-20
	2	% качества обучения выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (в сравнении с окружными) соответствие окружным показателям выше окружных показателей	 5-10 10-20
	3	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся по ОУ снижение доли неуспевающих учащихся (не менее чем на 1 %) отсутствие неуспевающих учащихся	 5-10 10-20
	4	Результативность участия учащихся в олимпиадах по предмету, конкурсах, фестивалях: положительная динамика участия на уровне района положительная динамика участия на уровне округа положительная динамика участия на уровне области	 3-5 5-10 15-20
	5	Результативность участия педагогов ОУ в конкурсах профессионального мастерства. призовые места на уровне района призовые места на уровне округа призовые места на областном уровне	 3-5 5-10 10-15
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности ОУ	6	Снижение (отсутствие) правонарушений, совершаемых учащимися: снижение числа правонарушений, совершаемых учащимися отсутствие правонарушений, совершаемых учащимися отсутствие учащихся, состоящих на учете в ИДН	 5-10 10-15 15-20
	7	Результативность участия школьников в реализации социально-значимых проектов на уровне школы районного уровня окружного уровня	 5-10 10-15 15-20
	8	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций в классных коллективах, работы классных руководителей	5-10
Эффективная организация	9	Отсутствие штрафных санкций надзорных органов	5-10

использования материально-технических и финансовых ресурсов	10	Отсутствие обоснованных обращений членов коллектива, учащихся, родителей по поводу содержания школы, ее санитарного состояния, сохранности оборудования, личных вещей	5-10
	11	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5-10
	12	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10-20
	13	Оптимизация рабочего процесса (освоение электронного документооборота, использование современных программ)	10-20
	14	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10-20
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	15	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся: снижение уровня заболеваемости (не менее чем на 1%) стабильно низкий уровень заболеваемости без снижения	 10 7,5
	16	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5-10
	17	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5-10
	18	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	5-10

Показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала

№	Должность	Показатель	Количество баллов
1	Секретарь	Повышение качества отчетной документации	10-20
		Высокое качество работы с документацией по кадрам	5-10
		Отсутствие обоснованных претензий членов коллектива, учащихся, родителей по поводу оформления справочной документации	5-10
		Применение в работе современных IT технологий	10-20
2	Библиотекарь	Повышение читательской активности учащихся сохранение контингента читателей (но не менее 60% учащихся) рост числа читателей	 5-10 5-10
		Повышение качества отчетной документации	5-10
		Организация и проведение мониторинговых исследований	5-10

Показатели качества труда обслуживающего персонала

№	Показатель	Количество баллов
1	Высокая культура труда, исправность технического инвентаря и оборудования	1-5
2	Оперативность устранения технических неполадок	1-5
3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству уборки помещений, мытью полов, стен, проведению генеральных уборок	1-5

РАЗДЕЛ 2

Порядок распределения стимулирующего фонда
оплаты труда работников
структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук
«детский сад Березка»

I Общие положения.

Положение о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников (далее-Положение) структурного подразделения «детский сад Березка» (далее – Детский Сад) ГБОУ Самарской области средней общеобразовательной школы №1 п.г.т.Безенчук муниципального района Безенчукский Самарской области (далее – Школа) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, стимулирования работников к повышению профессионального уровня, эффективности педагогического труда, качества образовательного процесса, развития у работников творческой активности и инициативы.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- законом «Об образовании»;
- Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600;
- примерным перечнем 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, утверждённым приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од, № 31-од;
- методическими рекомендациями 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, утверждёнными распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 № 295-р.

Настоящее Положение разрабатывается Детским Садом самостоятельно, принимается на общем собрании трудового коллектива Школы. Положение считается принятым, если за него проголосовало простое большинство работников Школы. Положение согласовывается с управляющим советом Школы. Положение считается действующим с момента издания приказа директора школы о его утверждении. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

II Порядок распределения и предоставления выплат стимулирующего характера.

2.1 Стимулирующий фонд формируется в объеме не более 28,8 % от фонда оплаты труда работников Детского Сада.

2.2 Стимулирующий фонд формируется для выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы (эффективность труда) работников Детского Сада.

2.3 Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются 1 раз в год на период:

- с 1сентября по 31августа;

2.4 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, ответственность за жизнь и здоровье которых была возложена на данного работника.

2.5 Между различными категориями работников Детского Сада устанавливаются следующие пропорции распределения стимулирующего фонда оплаты труда:

- 1.5 % - на стимулирующие выплаты директору школы;
- 4,1% - на стимулирующие выплаты старшему воспитателю, методисту;
- 57 % - на стимулирующие выплаты педагогическому персоналу;
- 4 % - на стимулирующие выплаты мед. персоналу;
- 33,3 % - на стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу;

Стимулирующие выплаты распределяются следующим категориям сотрудников в пропорциях:

- стимулирующие выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам Детского Сада, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам, мед.
персоналу;
- стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, другим педагогическим работникам за работу со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и другие) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- стимулирующие выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- стимулирующие выплаты всем работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.6 Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии оценки деятельности по следующим направлениям:
- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы педагогических работников (приложение №1);
- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы помощников воспитателей (приложение №2), и медицинских работников (приложение №3), бухгалтеров (приложение №4), секретаря (приложение №5);
- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы обслуживающего персонала (приложение №6)

В соответствии с вышеназванными критериями оценки деятельности разрабатываются:
- Лист оценивания эффективности (качества) работы каждого работника Детского Сада (приложение №1,2,3,4,5,6,);

2.7 Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется следующим образом:
- Цена одного балла по каждому направлению определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на максимальное количество баллов в листах оценивания, набранных всеми работниками.
- Полученная цена одного балла умножается на количество набранных по данному направлению баллов работником.
- Общая сумма стимулирующей выплаты равна сумме выплат по пяти направлениям.

2.8 Для проверки достоверности представленных работником в самоанализе сведений создаётся экспертный совет Детского Сада. В состав экспертного совета входит 5 человек. Состав экспертного совета определяется приказом директора Школы. Председателем экспертного совета является методист.

2.9 Порядок и срок для установления стимулирующих выплат:
- до 15 сентября работник представляет председателю экспертного совета самоанализ деятельности – Лист оценивания эффективности (качества) работы работника (приложения №1-6)
- в срок до 20 сентября Экспертный совет проводит экспертизу представленных работниками Листов оценивания и направляет директору школы соответствующий протокол заседания экспертного совета;
- в срок с 20 сентября по 23 сентября и на основании заключения экспертного совета директор школы согласовывает показатели деятельности работников на заседании Управляющего совета Школы;
- на следующий день после заседания Управляющего совета Школы директор издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат.

2.10 Стимулирующие выплаты старшему воспитателю и методисту Детского Сада устанавливаются приказом директора Школы на основании решения экспертной комиссии Центрального управления. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей ГБОУ, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од. Размер указанной надбавки определяется следующим образом:
- до 25 баллов надбавка не устанавливается;
- от 25 до 35 баллов надбавка может составлять до 2,5% от стимулирующей части ФОТ Детского Сада;

- 35 баллов и более надбавка может составлять от 2,5% до 5% от стимулирующей части ФОТ Детского Сада.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена в размере не превышающем 5% от стимулирующей части ФОТ Детского Сада.

2.11 Стимулирующие выплаты работникам Детского сада могут быть отменены в следующих случаях:

- фиксация случая травматизма воспитанников;
- наложение дисциплинарного взыскания.

Стимулирующие выплаты отменяются приказом директора Школы с момента наступления одного из вышеперечисленных событий.

2.12 В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующей выплаты у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в Детском Саду – 6 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска):

- работник представляет в экспертный совет самоанализ в сроки, обозначенные в п.2.11. настоящего Положения, и стимулирующая выплата устанавливается на период в соответствии с п.2.5. настоящего Положения.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка воспитателя	Оценка комиссии
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	использование методов проектов	0-3			
	ведение личной странички на сайте профессиональных сообществ	0-3			
	обобщение и распространение передового педагогического опыта (участие в конференциях, конкурсах, семинарах, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня)	0-3			
Выслуга лет	от 3-10 лет	10%			
	от 10-15 лет	15%			
Сложность контингента воспитанников	наличие детей с отклонениями в развитии	0-3			
	позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	0-3			
Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе:	обеспечение высокой посещаемости высокий средний низкий	0-3			
	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (детский сад – 8%, ясли – 11%)	0-3			
Качества воспитания, создание условий для сохранения здоровья детей	соответствие календарного плана требованиям ФГОС дошкольного образования	0-1			
	качество взаимодействия с родителями: (проведение совместных конкурсах, выставок, проведения открытых мероприятий, отсутствие задолжности по родительской плате, отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций)	0-3			
	применение здоровье -сберегающих технологий (соблюдение режима дня, длительность НОД, соблюдение двигательного режима)	0-2			
	обновление предметно – развивающей среды в группе	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)
Председатель комиссии

_____
(должность, подпись, расшифровка)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка воспитателя	Оценка комиссии
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	использование методов проектов	0-1,5			
	ведение личной странички на сайте профессиональных сообществ	0-1,5			
	обобщение и распространение передового педагогического опыта (участие в конференциях, конкурсах, семинарах, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня)	0-1,5			
Выслуга лет	от 3-10 лет	10%			
	от 10-15 лет	15%			
Сложность контингента воспитанников	наличие детей с отклонениями в развитии	0-1,5			
	позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	0-1,5			
Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе:	обеспечение высокой посещаемости высокий средний низкий	0-1,5			
	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (детский сад – 8%, ясли – 11%)	0-1,5			
Качества воспитания, создание условий для сохранения здоровья детей	соответствие календарного плана требованиям ФГТ	0-1			
	качество взаимодействия с родителями:	0-1,5			
	(проведение совместных конкурсах, выставок, проведения открытых мероприятий, отсутствие задолжности по родительской плате, отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций)				
	применение здоровье -сберегающих технологий (соблюдение режима дня, длительность НОД, соблюдение двигательного режима)	0-1			
	обновление предметно – развивающей среды в группе	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)

Председатель комиссии

_____

(должность, подпись, расшифровка)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОВАРОВ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания: закладка продуктов, их соответствие утверждённому графику, нормам, соблюдению калорийности	0-3			
	содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	0-3			
	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	обеспечение сохранности имущества учреждения	0-1			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	своевременность и качество оформления документации	0-2			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)

Председатель комиссии

_____

(должность, подпись, расшифровка)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОМОЩНИКОВ ВОСПИТАТЕЛЯ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Сложность контингента	помощь воспитателям в коррекционно-развивающей работе	0-1			
Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе:	обеспечение высокой посещаемости высокий средний низкий	0-3			
	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (детский сад – 8%, ясли – 11%)	0-3			
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	помощь воспитателям в организации и проведении НОД и досуговой деятельности (участие в качестве актёров)	0-2			
	качество уборки помещений (гигиеническое и эстетическое содержание спальни, регулярная влажная уборка в закреплённом помещении, помощь в одевании и раздевании детей на прогулку и с прогулки, участие в обучении детей культурно-гигиенических навыков (умывание, правила приёма пищи, культура поведения за столом), соблюдение графика получения пищи)	0-3			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)
Председатель комиссии

_____
(должность, подпись, расшифровка)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций; отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	0-3			
	отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	0-1			
	общественная активность (участие в качестве актёров в детских праздниках)	0-1			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	выступление на конференциях, педсоветах, семинарах	0-1			
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе высокий средний низкий	0-3			
	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (детский сад – 8%, ясли – 11%)	0-3			
Выслуга лет	от 3-10 лет	10%			
	от 10-15 лет	15%			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)

Председатель комиссии

_____

(должность, подпись, расшифровка)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕКРЕТАРЯ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	0-3			
	создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	0-3			
	качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчётности) в том числе в электронном виде	0-2			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	большой объём заполнения документации	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)
Председатель комиссии

_____
(должность, подпись, расшифровка)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, и в части охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	0-3			
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	0-2			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	Своевременное обеспечение необходимым инвентарём образовательного процесса	0-1			
	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приёме документации	0-1			
	Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	0-2			
	Аккуратное содержание складских помещений	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)

Председатель комиссии

_____

(должность, подпись, расшифровка)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУХОННОГО РАБОТНИКА ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние кухонного инвентаря; обеспечение сохранности имущества учреждения	0-3			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	Качество первичной обработки овощей и фруктов	0-2			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)

Председатель комиссии

_____

(должность, подпись, расшифровка)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
БУХГАЛТЕРА ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	0-2			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	0-3			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущем отчётным периодом)	0-2			
	Отсутствие родительской задолженности	0-2			
Организация работы со сторонними организациями	Своевременная оплата счетов	0-1			
	Своевременная сдача документации по запросам	0-2			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)
Председатель комиссии

_____
(должность, подпись, расшифровка)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	0-2			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	0-3			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущем отчётным периодом)	0-2			
	Внедрение новых информационных программ и технологий	0-1			
	Отсутствие родительской задолженности	0-2			
	Отсутствие замечаний по начислению заработной платы	0-2			
Организация работы со сторонними организациями	Своевременная оплата счетов	0-1			
	Своевременная сдача документации по запросам	0-2			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)
Председатель комиссии

_____
(должность, подпись, расшифровка)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических средств	**Кладовщик** Содержание помещений для хранения продуктов в строгом соответствии с нормами САН ПИН	0-3			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	0-1			
	Сохранность продуктов, надлежащее использование тары	0-3			
	Своевременность и правильность заказа продуктов	0-2			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	Уборщик производственных и служебных помещений, дворник Высокое качество уборки закреплённых помещений, территорий	0-3			
	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0-1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	Помощь в одевании и раздевании детей на прогулку и с прогулки	0-1			
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0-2			
	Помощь специалистам в подготовке к праздникам, мероприятиям	0-1			
	Дворник Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	0-3			
	Уборка большого количества снега, листьев	0-2			
	Содержание газонов в надлежащем состоянии	0-2			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	Срочные работы	0-1			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			

	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-3			
	Подготовка учреждения к новому учебному году	0-3			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	Поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении	0-2			
	Кастелянша Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения	0-1			
	Изготовление и подготовка костюмов к детским утренника	0-1			
	Оперативность и качество результата труда	0-3			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	Аккуратное содержание складских помещений	0-1			
	Сторож Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0-3			
	Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре	0-1			
	Регулярный обход территории учреждения	0-2			
	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	0-1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)

Председатель комиссии

_____

(должность, подпись, расшифровка)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОЧЕГО ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ БЕЛЬЯ ГБОУ СОШ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЁЗКА»

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Соблюдение технологии стирки белья, спецодежды из различных материалов	0-1			
	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние прачечной	0-2			
	Ответственное отношение к сохранности оборудования, мягкого инвентаря	0-1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах	0-3			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество

_____

Дата заполнения_____

Подпись_____

Утверждаю_____ балла(ов)
Председатель комиссии

_____
(должность, подпись, расшифровка)

РАЗДЕЛ 3

Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «центр детского творчества Камертон»

1. На выплату надбавок, доплат, премий, иных выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук центра детского творчества Камертон» направляются средства, предусмотренные стимулирующей частью фонда оплаты труда (далее - СЧФОТ) в размере 36-45% ФОТ.
2. Условиями для назначения стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы к должностным окладам работников СП «ЦДТ Камертон» являются:
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях и во время иных видов деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, работника СП «ЦДТ Камертон»;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.
3. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка (кроме премии и материальной помощи).
4. Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику индивидуально на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утвержденными критериями.
5. Материалы по самоанализу деятельности педагогическими работниками представляются не позднее 23 числа каждого месяца.
6. Эффективность и результативность работы административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников учреждения определяется в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме утвержденной приказом руководителя образовательного учреждения.
7. Размер стимулирующих выплат каждому работнику СП «ЦДТ Камертон» устанавливается на учебный год руководителем структурного подразделения и утверждается директором ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук.
8. Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении СЧФОТ каждой категории работников, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму баллов, набранную работниками данной категории.
9. Стоимость одного балла и размер стимулирующих выплат каждому работнику утверждается административной комиссией СП «ЦДТ Камертон».
10. Стимулирующие выплаты конкретному работнику могут быть прекращены до истечения определенного приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма обучающихся на занятиях и в иных видах деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.
11. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора с указанием причин.

Приложение 2

Перечень критериев
оценивания результативности и качества работы педагогических работников

<table>
<tr><th>№ п/п</th><th>Критерии</th><th>Максимальное количество баллов</th></tr>
<tr><td rowspan="5">1.</td><td colspan="14">1.1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров).</td><td rowspan="5">15</td></tr>
<tr><td colspan="14">Индивидуальные (за каждого обучающегося) и групповые (за каждую группу) достижения обучающихся (лауреат /дипломант) в баллах на:</td></tr>
<tr><td colspan="3">районном уровне</td><td colspan="3">окружном (территориальном) уровне</td><td colspan="4">областном уровне</td><td colspan="4">Российском и Международном уровне</td></tr>
<tr><td>1 м.</td><td>2 м.</td><td>3 м.</td><td>1 м.</td><td>2 м.</td><td>3 м.</td><td>Гран-при</td><td>1 м.</td><td>2 м.</td><td>3 м.</td><td>Гран-при</td><td>1 м.</td><td>2 м.</td><td>3 м.</td></tr>
<tr><td>4/1</td><td>3/1</td><td>2/1</td><td>7/2</td><td>6/2</td><td>5/2</td><td>12</td><td>10/7</td><td>9/6</td><td>8/5</td><td>15</td><td>13/10</td><td>12/9</td><td>11/8</td></tr>
<tr><td colspan="14">Подтверждающие документы: копия распорядительных документов по результатам участия в конкурсах, благодарственные письма, грамоты, дипломы и т.д.</td></tr>
<tr><td rowspan="3"></td><td colspan="14">1.2. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в ИНТЕРНЕТ-конкурсах, -выставках, -фестивалях (лауреат/дипломант) на:</td><td rowspan="3">3</td></tr>
<tr><td colspan="5">районном и окружном уровне</td><td colspan="5">областном уровне</td><td colspan="4">Российском и международном уровне</td></tr>
<tr><td colspan="5">1 балл</td><td colspan="5">2/1 балл</td><td colspan="4">3/2 балл</td></tr>
<tr><td rowspan="3">2.</td><td colspan="14">Позитивная динамика в достижениях воспитанников (на сентябрь месяц в сравнении с предыдущим учебным годом).</td><td rowspan="3">5</td></tr>
<tr><td colspan="5">На районном уровне – 2 балла</td><td colspan="5">На областном уровне – 3 балла</td><td colspan="4">На Российском и Международном – 5 баллов</td></tr>
<tr><td colspan="14">Подтверждающие документы: анализ работы за текущий год.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3.</td><td colspan="14">Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года (для сборных групп, при условии укомплектованности группы). Проверка сохранности контингента осуществляется в сентябре, январе и апреле месяцах.</td><td rowspan="2">3</td></tr>
<tr><td colspan="5">90-94 % - 1 балл</td><td colspan="5">95-99% - 2 балла</td><td colspan="4">100% - 3 балла</td></tr>
<tr><td rowspan="4">4.</td><td colspan="14">Повышение профессионального мастерства.</td><td rowspan="4">40</td></tr>
<tr><td colspan="14">4.1. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (лауреат /дипломант) на:</td></tr>
<tr><td colspan="4">учрежденческом уровне</td><td colspan="4">районном уровне</td><td colspan="4">окружном</td><td colspan="4">областном</td><td colspan="4">Российском</td></tr>
<tr><td>1 м</td><td>2 м</td><td>3 м</td><td>Уч.</td><td>1 м</td><td>2 м</td><td>3 м</td><td>Уч.</td><td>1м</td><td>2м</td><td>3м</td><td>Уч.</td><td>1 м</td><td>2 м</td><td>3 м</td><td>Уч.</td><td>1 м</td><td>2 м</td><td>3 м</td><td>Уч.</td></tr>
<tr><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>7/4</td><td>6/3</td><td>5/2</td><td>2</td><td>20/9</td><td>15/8</td><td>10/7</td><td>3</td><td>40/25</td><td>35/20</td><td>30/15</td><td>10</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td colspan="9">Подтверждающие документы: копия распорядительных документов по результатам участия в конкурсах, благодарственные письма, грамоты, дипломы и т.д.</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="9">4.2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, м/объединениях, семинарах и т.п. на:</td><td rowspan="3">10</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">районном уровне</td><td colspan="3">окружном уровне</td><td colspan="2">областном уровне</td><td>Российском уровне</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">3 балла</td><td colspan="3">5 баллов</td><td colspan="2">7 баллов</td><td>10 баллов</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="9">4.3. Повышение квалификации (курсы, семинары, другие формы):</td><td rowspan="4">3</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">на окружном уровне</td><td colspan="3">на областном уровне</td><td colspan="3">на Российском уровне</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">1 балл</td><td colspan="3">2 балла</td><td colspan="3">3 балла</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="9">Подтверждающие документы: свидетельство, сертификат, удостоверение, именной образовательный чек и т.п.</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="9">4.4. Награждение педагогов отраслевыми благодарственными письмами на различных уровнях:</td><td rowspan="3">5</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">учрежденческом</td><td colspan="2">районном</td><td colspan="2">окружном</td><td colspan="2">областном</td><td>Российском и международном</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">1 балл</td><td colspan="2">2 балла</td><td colspan="2">3 балла</td><td colspan="2">4 балла</td><td>5 баллов</td></tr>
<tr><td>5.</td><td colspan="9">Результаты применения проектных методик и технологий. Достижения обучающихся и педагогов.</td><td rowspan="3">15</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Использование на занятиях метода защиты проектов</td><td colspan="2">Наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов учрежденческого уровня</td><td colspan="2">Наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня</td><td colspan="2">Наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня</td><td>Наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">3 балла за каждый проект.</td><td colspan="2">5 баллов за каждый проект.</td><td colspan="2">7 баллов за каждый проект.</td><td colspan="2">10 баллов за каждый проект.</td><td>15 баллов за каждый проект.</td></tr>
<tr><td>6.</td><td colspan="9">Результативность освоения обучающимися образовательной программы (по итогам мониторинга по каждой группе). Отслеживается администрацией в конце учебного года.</td><td rowspan="2">2</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">4 - 4,5 балла – 1 балл</td><td colspan="4">4,6 - 5 баллов - 2 балла</td></tr>
<tr><td>7.</td><td colspan="9">7.1. Организация поездок с воспитанниками:</td><td rowspan="3">5</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">Экскурсии, концерты</td><td colspan="3">Профильные смены, слёты и т.п.</td><td colspan="3">Фестивали, конкурсы</td></tr>
<tr><td></td><td>Районный уровень</td><td>Окружной уровень</td><td>Областной уровень</td><td>Районный уровень</td><td>Обл. и окр. уровень</td><td>Российский уровень</td><td>Окружной уровень</td><td>Областной уровень</td><td>Российский уровень</td></tr>
<tr><td></td><td>1 балл</td><td>до 2 баллов</td><td>до 2 баллов</td><td>до 2 баллов</td><td>до 3 баллов</td><td>до 5 баллов</td><td>1 балл</td><td>до 3 баллов</td><td>до 5 баллов</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="9">7.2. Степень участия обучающихся объединения в воспитательных мероприятиях, проводимых на базе Центра:</td><td rowspan="2">1</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">50-75 % от обучающихся каждой группы – 0,5 балла за каждую группу</td><td colspan="4">75-100% от обучающихся каждой группы - 1 балл за каждую группу</td></tr>
<tr><td>8.</td><td colspan="9">Организация работы с родителями.</td><td rowspan="2">4</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Систематичность проведения родительских собраний, разнообразие и актуальность тематики (наличие протокола).</td><td colspan="2">Привлечение к проведению родительских собраний специалистов (наличие протокола).</td><td colspan="3">Посещаемость родителями родительских собраний более 50% (наличие протокола).</td><td colspan="2">Организация работы родительского комитета (наличие протокола).</td></tr>
</table>

	1 балл	1 балл	1 балл	1 балл	
9.	**Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации:**				2
	1-3 группы - 0,5 балла	4-6 групп - 1 балл	7 и более групп - 2 балла		
10.	**Методическая продукция педагога (сценарии, метод. разработки, метод. рекомендации, пособия и др.).**				5
	Требует незначительной доработки	Соответствует методическим требованиям к данному виду продукции	Высокий уровень, готовый к изданию образец		
	1 балл	3 балла	5 баллов		
11.	**Внедрение инновационных технологий и прогрессивных методик в образовательный процесс:**				До 15
12.	**За интенсивность и напряженность работы или выполнение особо важной работы.**				До 50
13.	**Наличие у детского коллектива звания «Образцовый коллектив».**				До 10
14.	**Наставничество (за каждого работника, при наличии отчёта).**				До 3
15.	**Разработка и внедрение авторской образовательной программы.**				До 30
16.	**Разработка УМК, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы.**				До 20
17.	**Расширение зоны обслуживания.**				До 20
18.	**Качество содержания кабинета и оборудования.**				До 5
19.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**				
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины				До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации				До -10
	- наличие замечаний по ведению документации				До -5
	- отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении				До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии				До -10

Критерии и показатели оценки результативности деятельности КОНЦЕРТМЕЙСТЕРА		
№ п/п	**Критерии**	**Баллы**
1.	Творческий подход к подбору исполнительского материала.	0-3
2.	Качественное проведение занятия в отсутствие педагога.	0-3
3.	Активное участие в мероприятиях учреждения (концерты, выезды на конкурсы, фестивали и др.)	0-3
4.	Повышение квалификации (семинары, курсы и др.).	0-3
5.	Ведение отчётной документации.	0-3
6.	Поощрение профессиональной деятельности на различных уровнях (отраслевое).	0-5
7.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
8.	Стаж работы в учреждении.	0-3
9.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
10.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации	До -10
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	ИТОГО:	

Критерии и показатели оценки результативности деятельности МЕТОДИСТА (0,5 ставки)		
№	**Критерии**	**Максимальное количество баллов**
1.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и материалов.	**3**
2.	Наличие разработанных методических, аналитических, информационных, творческих материалов для распространения опыта работы.	**3**
3.	Методическое сопровождение деятельности педагогов по разработке,	**3**

	корректировке и рецензировании программ и методических материалов.	
4.	Организация и проведение семинаров, конференций, совещаний по вопросам повышения качества образования.	**3**
5.	Выступления на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий и мероприятий.	**3**
6.	Публикация статей в районных, областных, федеральных СМИ, на сайтах учреждения, района, округа, области.	**2**
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	**2**
8.	Повышение квалификации (курсы, семинары, другие формы).	**2**
9.	Награждение отраслевыми благодарственными письмами на различных уровнях.	**2**
10.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).	**2**
11.	Создание и реализация районной программы «Будущее России».	**2**
12.	Инструктивно-консультативная работа с педагогическими кадрами района.	**3**
	Всего баллов:	**30**
	Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	**До -10**
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя	**До -10**
	- наличие замечаний по ведению документации	**До -5**
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	**До -10**
	ИТОГО:	

Критерии и показатели оценки результативности деятельности СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА (0,5 ставки)		
№	**Критерии**	**Максимальное количество баллов**
1.	Осуществление взаимодействия между педагогами, родителями (законными представителями), общественностью, социальными институтами. Общественная активность: участие в комиссиях, советах, жюри конкурсов, творческих группах.	**2**
2.	Организация, проведение, выступление на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, педсоветах по направлениям деятельности.	**2**
3.	Участие в организации и проведении родительских собраний, лекториев, других массовых мероприятий для родителей.	**1**
4.	Наличие публикаций в районных, областных, федеральных СМИ, на сайтах учреждения, района, округа, области.	**2**
5.	Проведение диагностических исследований среди педагогов, обучающихся, родителей.	**3**
6.	Информационная деятельность (оформление стендов, подготовка	**2**

	информационных материалов для педагогов, обучающихся, родителей).	
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	**2**
8.	Повышение квалификации (курсы, семинары, другие формы).	**2**
9.	Награждение благодарственными письмами на различных уровнях.	**2**
10.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).	**2**
	Всего баллов:	**20**
	Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	**До -10**
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя	**До -10**
	- наличие замечаний по ведению документации	**До -5**
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	**До -10**
	ИТОГО:	

Критерии и показатели оценки результативности деятельности ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА		
№	**Критерии**	**Максимальное количество баллов**
1.	Реализация плана работы учреждения на учебный год в полном объеме.	**1**
2.	Обеспечение активного взаимодействия с учреждениями культуры и спорта, дополнительного образования, общественностью, другими образовательными учреждениями и т.п.	**1**
3.	Включение обучающихся в социально-ориентированные, воспитательные, познавательные и досуговые мероприятия различного уровня (охват детей – наличие динамики по сравнению с прошлым годом).	**2**
4.	Организация социально-значимых проектов, акций и иных форм общественно-полезной деятельности обучающихся.	**2**
5.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и материалов.	**2**
6.	Участие в разработке и реализации проектов, программ и других материалов, связанных с образовательной и общественной деятельностью.	**2**
7.	Выступления на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий и мероприятий.	**2**
8.	Организация и проведение семинаров, совещаний, по вопросам повышения качества образования	**3**
9.	Участие в профессиональных конкурсах.	**3**

10.	Участие в работе педагогического совета, методического совета и других формах методической работы в учреждении.	**2**
11.	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций), положений, сценариев и т.п.	**2**
12.	Наличие публикаций о различных аспектах деятельности учреждения в периодической печати, на сайте учреждения.	**2**
13.	Повышение квалификации (курсы, семинары, другие формы).	**2**
14.	Организация и проведение мероприятий сверх плана работы учреждения.	**1**
15.	Награждение отраслевыми благодарственными письмами на различных уровнях.	**1**
16.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	**1**
17.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	**1**
	Всего баллов:	**30**
	Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	**До -10**
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя	**До -10**
	- наличие замечаний по ведению документации	**До -5**
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	**До -10**
	ИТОГО:	

Критерии оценки эффективности (качества) работы административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Критерии и показатели оценки результативности деятельности ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫМ ОТДЕЛОМ		
№	**Критерии**	**Максимальное количество баллов**
1.	Общие показатели сохранности контингента	3
2.	Результативность освоения обучающимися образовательной программы (средний балл по итогам мониторинга по каждой группе).	2
3.	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	3
4.	Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.)	3
5.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	2
6.	Высокий уровень организации контроля (мониторинга)	3

	образовательного процесса	
7.	Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	3
8.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	2
9.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	3
10.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	2
11.	Результаты реализации программы внутриучрежденческого контроля.	3
12.	Эстетические и информационные условия оформления учреждения дополнительного образования детей, помещений для занятий.	3
13.	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций), положений и т.п. для внутреннего использования.	2
14.	Наличие публикаций заместителя о различных аспектах деятельности учреждения в периодической печати.	3
15.	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	2
16.	Повышение квалификации (курсы, семинары, другие формы).	2
17.	Награждение отраслевыми благодарственными письмами на различных уровнях.	3
18.	Участие в работе аттестационных комиссий.	2
19.	Руководство воспитательной работой в учреждении.	2
20.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения.	2
21.	Подготовка педагогов для участия в конкурсах педагогического мастерства.	3
22.	Участие в районных, областных, окружных, российских семинарах, конференциях и т.п.	3
23.	За интенсивность и напряженность работы или выполнение особо важной работы.	4
	Всего баллов:	**60**
24.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя	До -10
	- наличие замечаний по ведению документации	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	ИТОГО:	

Критерии и показатели оценки результативности деятельности ЗАВЕДУЮЩЕГО МЕТОДИЧЕСКИМ ОТДЕЛОМ		
№	**Критерии**	**Максимальное количество баллов**
1.	Общие показатели сохранности контингента	3
2.	Результативность освоения обучающимися образовательной программы (по итогам мониторинга по каждой группе).	2
3.	Высокие результаты методической деятельности педагогического коллектива (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	3
4.	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	3
5.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	2
6.	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного процесса	3
7.	Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	3
8.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	2
9.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	3
10.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	2
11.	Результаты реализации программы внутриучрежденческого контроля.	3
12.	Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования.	3
13.	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций), положений и т.п. для внутреннего использования.	2
14.	Наличие публикаций заместителя о различных аспектах деятельности учреждения в периодической печати.	3
15.	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц.	3
16.	Повышение квалификации (курсы, семинары, другие формы).	2
17.	Награждение отраслевыми благодарственными письмами на различных уровнях.	3
18.	Участие в работе аттестационных комиссий	2
19.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения.	2
20.	Наличие диагностической работы среди воспитанников и их родителей.	1
21.	Подготовка педагогов для участия в конкурсах педагогического мастерства.	3
22.	Участие в районных, областных, окружных, российских семинарах, конференциях и т.п.	3
23.	За интенсивность и напряженность работы или выполнение особо важной работы.	4

	Всего баллов:	**60**
24.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя	До -10
	- наличие замечаний по ведению документации	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	ИТОГО:	

Критерии и показатели оценки результативности деятельности БУХГАЛТЕРА		
№ п/п	**Критерии**	**Баллы**
1.	Своевременное и качественное составление отчётности, отсутствие финансовых нарушений.	0-3
2.	Своевременное проведение инвентаризации, списание материальных ценностей и денежных средств.	0-3
3.	Обеспечение сохранности бухгалтерских документов, своевременное их оформление в соответствии с установленным порядком.	0-3
4.	Обеспечение квалифицированного ведения бухгалтерского и налогового учёта в соответствии с действующим законодательством, составление и представление отчётности в установленные сроки соответствующим органам.	0-3
5.	Правильное использование фонда заработной платы, установления должностных окладов, строгое соблюдение штатной, финансовой дисциплины, своевременное осуществление начислений и перечислений из заработной платы.	0-3
6.	Своевременное и качественное исполнение бухгалтерских операций с внебюджетными поступлениями.	0-3
7.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
8.	Стаж работы в учреждении.	0-15
9.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
10.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя	До -10
	- наличие замечаний по ведению документации	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	ИТОГО:	
Критерии и показатели оценки результативности деятельности		

ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ		
№ п/п	**Критерии**	**Баллы**
1.	Высокий уровень организации работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения, своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода и средствами индивидуальной защиты.	0-3
2.	Отсутствие замечаний или обоснованных жалоб на санитарно-техническое состояние помещений и прилегающей территории.	0-3
3.	Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту.	0-3
4.	Обеспечение условий для жизнедеятельности учреждения (электроснабжение, водоснабжение, отопление и др.).	0-3
5.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов на соблюдение техники пожарной безопасности и электробезопасности.	0-3
6.	Качественный контроль за работой техперсонала и отсутствие обоснованных жалоб на их работу.	0-3
7.	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчётных документов, ведение документации.	0-3
8.	Профилактика либо своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций.	0-3
9.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
10.	Стаж работы в учреждении.	0-3
11.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
12.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя	До -10
	- наличие замечаний по ведению документации	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	ИТОГО:	

Критерии и показатели оценки результативности деятельности СЕКРЕТАРЯ		
№ п/п	**Критерии**	**Баллы**
1.	Качественное ведение документации, номенклатуры дел.	0-3
2.	Качественное организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности руководства.	0-3
3.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	0-3
4.	Соблюдение сроков исполнения документации.	0-3
5.	Создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование.	0-3
6.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства.	0-3
7.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3

8.	Стаж работы в учреждении.	0-3
9.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
10.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя	До -10
	- наличие замечаний по ведению документации	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	ИТОГО:	

Критерии и показатели оценки результативности деятельности КОСТЮМЕРА		
№ п/п	**Критерии**	**Баллы**
1.	Сохранность костюмов, обуви, реквизита, инвентаря.	0-3
2.	Своевременная подготовка костюмов, обуви, реквизита, инвентаря к мероприятиям.	0-3
3.	Качественное ведение количественного учёта костюмов, обуви, реквизита, инвентаря.	0-3
4.	Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения.	0-3
5.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
6.	Стаж работы в учреждении.	0-3
7.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
8.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации	До -10
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	ИТОГО:	

Критерии и показатели оценки результативности деятельности ВАХТЁРА		
№ п/п	**Критерии**	**Баллы**
1.	Соблюдение чистоты и порядка в помещении гардероба и коридоре.	0-3
2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-3

3.	Обеспечение пропускного режима в учреждении.	0-3
4.	Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения.	0-3
5.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных (аварийных) ситуаций.	0-3
6.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
7.	Стаж работы в учреждении.	0-3
8.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
9.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации	До -10
	- отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	ИТОГО:	

Критерии и показатели оценки результативности деятельности УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ		
№ п/п	**Критерии**	**Баллы**
1.	Своевременная и качественная уборка служебных помещений.	0-3
2.	Сохранность инвентаря.	0-3
3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству уборки помещений, соблюдению санитарно-гигиенических мероприятий.	0-3
4.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных (аварийных) ситуаций.	0-3
5.	Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения.	0-3
6.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
7.	Стаж работы в учреждении.	0-3
8.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
9.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации	До -10
	- отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10

	ИТОГО:	
Критерии и показатели оценки результативности деятельности СТОРОЖА		
№ п/п	**Критерии**	**Баллы**
1.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам исполнения должностных обязанностей и сохранности объектов на территории и в здании учреждения.	0-3
2.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных (аварийных) ситуаций.	0-3
3.	Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения.	0-3
4.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
5.	Стаж работы в учреждении.	0-3
6.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
7.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации	До -10
	- отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	ИТОГО:	

Критерии и показатели оценки результативности деятельности ШВЕИ		
№ п/п	**Критерии**	**Баллы**
1.	Качественное и своевременное выполнение работы.	0-1
2.	Содержание рабочего места, инструментов и оборудования в надлежащем порядке.	0-1
3.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-1
4.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-70
5.	**Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):**	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации	До -10
	- отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10

	ИТОГО:	

Приложение 1

Виды, размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «детский сад Березка»

1. К выплатам стимулирующего характера руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «детский сад Березка» (далее – ДОУ), относятся:

надбавки за эффективность (качество) работы;

премии за интенсивность и напряженность работы;

иные поощрительные выплаты.

2. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя ДОУ при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

25-34,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ;

35 баллов и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ.

3. Эффективность (качество) работы руководителя ДОУ для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

4. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются руководителю ДОУ по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим руководителя ДОУ:

проработавшим менее календарного года в должности руководителя ДОУ;

имеющим дисциплинарные взыскания;

под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых ДОУ образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности ДОУ, необходимых для определения его вида и категории, в рамках процедуры государственной аккредитации.

6. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

7. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю ДОУ выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

8. Стимулирующие выплаты руководителю ДОУ осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения на текущий финансовый год.

Критерии оценки эффективности (качества)
работы руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «детского сада Березка»

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	**Эффективность образовательно-воспитательного процесса**	
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
Итого:		**13**
2.	**Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения**	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне	3

	«образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		**10**
3.	**Эффективность обеспечения доступности качественного образования**	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
Итого:		**3**
4.	**Эффективность управленческой деятельности**	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
4.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.8	Участие руководителя ДОУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
Итого:		**17**

5.	**Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса**	
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		**7**
6.	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**	
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
6.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1
6.6	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
6.7	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (- 1) балл	0
6.8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
Итого:		**7**
ВСЕГО:		**57**

Приложение 2

Виды, размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «центр детского творчества Камертон»

1. К видам стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «Центр детского творчества «Камертон» (далее - «ЦДТ Камертон») относятся:
- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты.

2. Условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю «ЦДТ Камертон»

2.1. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных руководителей образовательных учреждений.

2.2. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:
- 30-39,5 баллов – в размере до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- 40 баллов и выше – в размере до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.3. Эффективность (качество) работы руководителя «ЦДТ Камертон» для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

2.4. Надбавки за интенсивность и напряженность работы, за эффективность (качество) работы устанавливаются на текущий календарный год, либо на определенный срок (месяц, квартал) с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки.

2.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются руководителю ЦДТ «Камертон» по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

2.6. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения срока действия надбавки при ухудшении показателей работы руководителя образовательного учреждения или наложении на руководителя образовательного учреждения дисциплинарного взыскания.

2.7. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена руководителю образовательного учреждения со дня его принятия на работу.

2.8. Руководителям образовательных учреждений, принятым на работу с установлением испытательного срока, надбавки за интенсивность и напряженность работы, за эффективность (качество) работы на срок прохождения испытания не устанавливаются.

2.9. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены руководителю структурного подразделения, проработавшим менее календарного года в должности руководителя образовательного учреждения.

2.10. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

2.11. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения на текущий финансовый год.

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «центра детского творчества Камертон»

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	**Эффективность образовательно-воспитательного процесса**	
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов	5
1.2	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла	2
1.3	Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от20% до 50% – 1 балл, 50% и выше – 2 балла	2
1.4	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	2
1.5	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла	4
1.6	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	2
1.7	Организация на базе учреждения курсов в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов общеобразовательных школ – 2 балла	2
1.8	Организация на базе учреждения профильных (элективных) курсов в рамках профильного обучения для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ – 2 балла	2
1.9	Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла	3

1.10	Наличие в образовательном учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2
Итого:		**26**
2	**Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения**	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		**9**
3	**Эффективность управленческой деятельности**	
3.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
3.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
3.3	Наличие органа самоуправления учреждением, участниками которого являются все представители образовательного процесса (педагоги, родители, учащиеся, сторонние лица и/или организации) – 1 балл	1
3.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав инициирования и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
3.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 10 учреждений, организаций) – 1 балл	1
3.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности	3

	учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	
3.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.8	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.10	Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 2 балла за каждое мероприятие (но не более 8 баллов)	10
Итого:		**27**
4	**Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса**	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
4.2	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
4.3	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	1
Итого:		**4**
5	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**	
5.1	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1 балл, 70% и выше – 2 балла	2
5.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла	2
5.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек для сельских учреждений, 5 и более человек для городских учреждений за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	0
5.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне	2

	«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	
5.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1
5.6	Наличие библиотеки (медиатеки), в которую организован свободный доступ – 1 балл	1
5.7	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
5.8	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (- 1) балл	0
5.9	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
Итого:		**9**
ВСЕГО:		**75**

ЭП

C=RU, O=ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук, CN=Энговатов Олег Александрович, E=bez-s1@yandex.ru
00be73e31d5ad857ad
2021.03.10 21:21:41+04'00'