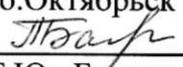
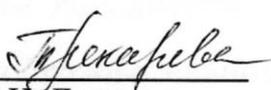
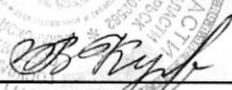


Согласовано:
Председатель
Управляющего
Совета ГБОУ СОШ № 8
г.о.Октябрьск

Т.Ю. Балеева

Согласовано:
Председатель профкома

Т.Н. Лекарева

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ № 8
г.о. Октябрьск

В.В.Кузнецова



Протокол № 2
« 10 » февраля 20 12 г.

« 10 » февраля 20 12 г.

Приказ № 76-ОД
« 10 » февраля 2012г.

Принято
общим собранием трудового коллектива
Протокол № 1 от 09 февраля 2012 года

Положение
об оплате труда и распределении стимулирующих выплат работникам
Учреждения

г.о. Октябрьск

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда и распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Российской Федерации «Об Образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196 (в редакции постановления Правительства РФ от 23.12.2002 г. № 919 от 01.02.2005 № 49), Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденным приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 27.10.2011 г. № 2562, постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изм., внесенными постановлением Правительства от 17.02.2007 г. № 14), постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области № 353 от

10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 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», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №31-од «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600» О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 « Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной

общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета», Уставом ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 8 городского округа Октябрьск Самарской области (далее – Учреждение).

1.3. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Результативность и качество (эффективность труда) работы работников Учреждения оценивается в баллах. Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой категории работников и по каждому структурному подразделению.

1.6. Размер и порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

1.7. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заместителям директора по УВР устанавливается директором Учреждения по результатам работы 2 раза в год в соответствии с аналитическими материалами.

1.8. Критерии эффективности труда заведующего структурного подразделения «Детский сад» устанавливаются на основе критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных

учреждений Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

Эффективность (качество) работы заведующего структурного подразделения ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

1.9. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора Учреждения.

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующие выплаты работникам школы включают в себя надбавки, доплаты, премии.

2.2. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты учителям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты учителям и иным педагогическим работникам за сложность контингента обучающихся, (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты учителям за обеспечение высокой посещаемости обучающимися, воспитанниками Учреждения;

выплаты педагогическим работникам Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья обучающихся, воспитанников.

выплаты иным работникам за эффективность и качество труда.

3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Учреждения.

3.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 года «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» на основании постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600» О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 « Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета» в размере не более 21,8 % от фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

3.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь и премии работникам.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда по школе распределяется следующим образом: на выплаты педагогическим работникам направляется не менее 60 % от стимулирующего фонда оплаты труда, на выплаты административно-управляющему персоналу – не более 40 % от стимулирующего фонда оплаты труда.

3.4. Стимулирующий фонд директора составляет 3 % от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

4. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда в структурном подразделении, реализующем общеобразовательные программы дошкольного образования.

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические

технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячную надбавку за выслугу лет педагогическим работникам, старшей медицинской сестре не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

Заведующему структурного подразделения предусмотрены следующие выплаты:

- надбавки за эффективность (качество) работы;

- премии за интенсивность и напряжённость работы;

- иные поощрительные выплаты, которые могут быть установлены за:

- результативное участие структурного подразделения, воспитанников в городских, окружных, областных, российских мероприятиях – до 5000 руб.

- высокое качество физкультурно-оздоровительной работы – до 3000 руб.

- высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности воспитанников, сотрудников структурного подразделения – до 4000 руб.
- распространение педагогического опыта работы структурного подразделения на методических объединениях разного уровня – до 3000 руб.
- позитивная динамика в результатах коррекционно - развивающей работы проявляемая в достижениях воспитанников – до 3000 руб.

4.3.Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурного подразделения выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

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

5. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий работникам Учреждения.

5.1.Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев (надбавка за эффективность (качество) работы на основании материалов самоанализа);
- отсутствие случаев травматизма обучающихся в урочное время и во время внеурочной деятельности и воспитанников во время пребывания в структурном подразделении в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6. Порядок установления стимулирующих надбавок

6.1. Стимулирующие выплаты (надбавки) педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому,

обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения устанавливаются по полугодиям, 2 раза в год соответствии с критериями оценки деятельности.

6.2. Работники Учреждения предоставляют заместителю директора, заведующему структурным подразделением аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности до 17 декабря, 17 июня текущего года.

6.3. Заведующий структурного подразделения сдает лист оценивания (до 17 декабря) на основании материалов самоанализа им устанавливается (не устанавливается) надбавка за эффективность (качество) работы на год.

6.4. Заместитель директора по УВР сдает лист оценивания два раза в год: до 17 декабря и до 17 июня, на основании материалов самоанализа им устанавливается (не устанавливается) надбавка за эффективность (качество) работы на полугодие.

6.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи заместителю директора по УВР и заведующему структурного подразделения устанавливается директором Учреждения.

6.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора Учреждения.

7. Сроки представления информации о показателях деятельности работников.

7.1. Заместитель директора по УВР и заведующий структурного подразделения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляют на утверждение директору до 22 декабря, 22 июня текущего года.

7.2. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы, согласовывает с профсоюзным комитетом и направляет их на согласование управляющему совету до 25 декабря, 25 июня текущего года.

7.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы и направляет их директору Учреждения до 27 декабря, 27 июня текущего года.

7.4. Директор Учреждения по согласованию с управляющим советом издает приказ до 1 января, до 1 июля текущего года.

8. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ № 8 (школа)

8.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников:

Основание для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (в баллах)
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	По итогам полугодия	1
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению или имеет позитивную динамику	По итогам полугодия	1
	3.Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	По итогам полугодия	1
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	По итогам полугодия	1
	5. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах, в которых преподает учитель	По итогам полугодия	1
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) -окружной уровень -региональный уровень	По итогам полугодия	1 2

	7. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): - окружной уровень - региональный уровень	По итогам полугодия	1 2	
	8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций на уроках	По итогам полугодия	1	
	9. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	По итогам полугодия	0,5	
Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся	10. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) - школьный уровень - окружной уровень - региональный уровень	По итогам полугодия	0,5 1 2	
	11. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): - школьный уровень - окружной уровень - региональный уровень		По итогам полугодия	0,5 1 2
	12. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) - городской уровень - окружной уровень - региональный уровень		По итогам полугодия	0,5 1 2
	13. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	По итогам полугодия	3	

Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	14. Сохранение охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года - начальная школа – 100 % - основная школа – 75 % - средняя школа – 50 %	По итогам полугодия	1
	15. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	По итогам полугодия	1
Внедрение образовательный процесс современных образовательных технологий	16. Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	По итогам полугодия	1
	17. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	По итогам полугодия	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	18. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	По итогам полугодия	2

.2. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого аппарата и обслуживающего персонала школы:

Заместители директора по УВР

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	По итогам полугодия	1
	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: - наличие - доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу»	По итогам полугодия	1 2

<p>Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие - доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» 	<p>По итогам полугодия</p>	<p>1 2</p>
<p>Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выше средних значений по «образовательному округу» 	<p>По итогам полугодия</p>	<p>1</p>
<p>Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выше средних значений по «образовательному округу» 	<p>По итогам полугодия</p>	<p>1</p>
<p>Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале):</p> <ul style="list-style-type: none"> -выше средних значений по «образовательному округу» 	<p>По итогам полугодия</p>	<p>1</p>
<p>Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выше средних значений по «образовательному округу» 	<p>По итогам полугодия</p>	<p>1</p>

Эффективность воспитательной работы	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.:	По итогам полугодия	
	- наличие на уровне «образовательного округа»;		1
	-наличие на уровне области		2
	Организация деятельности школьных средств массовой информации:	По итогам полугодия	
- наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц			1
Результаты участия обучающихся в социальных проектах:	По итогам полугодия		
- победы в муниципальных или областных конкурсах			1
Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 2 раз в месяц	По итогам полугодия		
			1
Работники бухгалтерии			
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	По итогам полугодия	
			2
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам полугодия	
			2
Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности в различные инстанции	По итогам полугодия		
			1
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	По итогам полугодия		
			1
Заведующий библиотекой			

	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	По итогам полугодия	1
	Сохранение и пополнение библиотечного фонда	По итогам полугодия	1
	Высокая читательская активность обучающихся	По итогам полугодия	1
Заведующий хозяйством			
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	По итогам полугодия	1
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	По итогам полугодия	1
Секретарь			
	Своевременная подготовка отчетов, документации	По итогам полугодия	1
Уборщики служебных помещений			
	Качественная уборка служебных помещений	По итогам полугодия	1
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря		1
	Содержание территории и помещений в соответствии с требованиями СанПиН		1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По итогам полугодия	1
	Содержание территории и помещений в соответствии с требованиями СанПиН	По итогам полугодия	1
Дворник			
	Содержание территории и помещений в соответствии с требованиями СанПиН	По итогам полугодия	1
Сторож			
	Содержание территории и помещений в соответствии с требованиями СанПиН	По итогам полугодия	1

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

Наименование должности	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
1 часть	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%		
Воспитатели и иные педагогические работники, старший воспитатель.	<p>- Результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в дошкольном образовательном учреждении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 № 448) на высоком уровне;</p> <p>-Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников;</p> <p>- Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях;</p> <p>-Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <p>-Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;</p> <p>- Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</p> <p>- Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>-Использование инновационных технологий в образовательном процессе</p>	<p>декабрь, июнь</p> <p>декабрь, июнь</p> <p>декабрь, июнь</p> <p>декабрь, июнь</p> <p>декабрь, июнь</p> <p>декабрь, июнь</p> <p>декабрь, июнь</p> <p>декабрь, июнь</p>	<p>2,5 балла</p> <p>1 балл</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>2 балла</p>

2 часть	Ежемесячная надбавка за выслугу лет педагогическим работникам, старшей медицинской сестре - 13%		
- При выслуге от 3 до 10 лет			10%
- При выслуге свыше 10 лет			15%
3 часть	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – 13%		
Воспитатели и иные педагогические работники, помощники воспитателя.	-Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе;	декабрь, июнь	6 баллов
	- Сложность работы с детьми в разновозрастной группе;	декабрь, июнь	5 баллов
4 часть	Выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения - 30%		
Воспитатели	- Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе;	декабрь, июнь	2 балла
	- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников;	декабрь, июнь	2 балла
	- Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	декабрь, июнь	2 балла
Помощники воспитателя	- Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе;	декабрь, июнь	2 балла
	- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников;	декабрь, июнь	2 балла
	- Содержание территории и помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН;	декабрь, июнь	2 балла
Старшая медицинская сестра	- Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении;	декабрь, июнь	2 балла

5 часть	Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – 30%		
Заведующий хозяйством	- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности;	декабрь, июнь	1 балл
	- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом);	декабрь, июнь	1 балл
	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	декабрь, июнь	2 балла
	- Содержание территории и помещений ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН;	декабрь, июнь	1 балл
	- Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ;	декабрь, июнь	1 балл
	- Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осеннее - зимних условиях;	декабрь, июнь	2 балла
Старшая медицинская сестра	-Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников;	декабрь, июнь	2 балла
	-Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий;	декабрь, июнь	2 балла
	-Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;	декабрь, июнь	1,5 балла
	-Контроль за содержанием территории и помещений структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН;	декабрь, июнь	2 балла
	-Эффективность проведения профилактических мероприятий	декабрь, июнь	0,5 балла

Работники бухгалтерии	-Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода;	декабрь, июнь	3 балла
	- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;	декабрь, июнь	2 балла
	- Качественная на высоком уровне постановка бухгалтерского учета с применением новых форм и методов учета	декабрь, июнь	2,5 балла
	- Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности в различные инстанции	декабрь, июнь	0,5 балла
Работники пищеблока	- Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;	декабрь, июнь	3 балла
	- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом);	декабрь, июнь	2 балла
	- Содержание помещений структурного подразделения ГБОУ СОШ №8 г.о. Октябрьск в соответствии с требованиями СанПиН;	декабрь, июнь	2,5 балла
Уборщик служебных помещений	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	декабрь, июнь	1 балл
	- Содержание территории и помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН;	декабрь, июнь	2,5 балла
Дворник	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	декабрь, июнь	1 балл
	- Содержание территории и помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	декабрь, июнь	2,5 балла

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	декабрь, июнь	1 балл
	- Содержание территории и помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН;	декабрь, июнь	2,5 балла
	-Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	декабрь, июнь	2 балла
	-Качественная подготовка и организация к проведению ремонтных работ;	декабрь, июнь	1 балл
	- Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осеннее - зимних условиях;	декабрь, июнь	0,5 балла
Кастелянша	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	декабрь, июнь	1 балл
	- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом);	декабрь, июнь	1 балл
	- Содержание территории и помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН;	декабрь, июнь	2,5 балла
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	декабрь, июнь	1 балл
	- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом);	декабрь, июнь	1 балл
	- Содержание территории и помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	декабрь, июнь	2,5 балла
Сторож	- Содержание территории и помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	декабрь, июнь	2,5 балла

**Критерии оценки эффективности (качества)
работы заведующего структурного подразделения.**

№	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 структурном подразделении: 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 структурным подразделением: 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 структурным подразделением, 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 «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 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 структурного подразделения 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

9.1. Надбавки за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурного подразделения ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

25-34,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск;

35 баллов и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск.

Расчет стоимости 1 балла осуществляется следующим образом:

Расчет балла 1 часть – 24% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов воспитателей и иных педагогических работников.

Расчет балла 2 часть – 13% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов воспитателей, иных педагогических работников, медицинских работников.

Расчет балла 3 часть – 13% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов воспитателей, помощников воспитателя и иных педагогических работников.

Расчет балла 4 часть – 25% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов воспитателей, медицинских работников, помощников воспитателя.

Расчет балла 4 часть – 25% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов работников структурного подразделения Учреждения.

Стоимость 1 балла утверждается приказом директором Учреждения.

10. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ.

10.1 В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- педагогическим работникам интенсивность использования компьютерной техники – до 1000 руб.
- руководителю видеопроекта за высокое качество снятых роликов – до 2000 руб.
- руководителю фотопроекта «История школы за учебный год» (один альбом в год) за высокое качество оформляемых материалов - до 1000 руб.
- заместителям директора за работу по организации результативного участия школы, учащихся в районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 10000 руб.
- заведующим структурных подразделений, реализующим общеобразовательную программу дошкольного образования (детский сад) за высокое качество руководства дошкольными группами – до 1000 руб.
- педагогам за победу и участие в районных, окружных, областных, российских мероприятиях - до 5000 руб.
- педагогическим работникам за подготовку и участие учащихся, воспитанников в городских, окружных, областных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, и других мероприятиях - до 3000 руб.

- заведующим структурных подразделений, и другим работникам Учреждения за высокое качество подготовки структурного подразделения к новому учебному году - до 5000 руб.
- за высокое качество руководства научным обществом учащихся, профессиональными объединениями учителей, структурными подразделениями – до 1000 руб.;
- за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, школьных творческих групп – до 500 руб.
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – до 1000 руб.
- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня – до 1000 руб.
- за высокое качество участия в работе жюри окружной предметной олимпиады, научно-практической конференции, окружных конкурсов до 1000 руб.
- за высокое качество организации школьных туров международных конкурсов до 1000 руб.
- за высокое качество оформительской работы – до 1000 руб.
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 4000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей секретаря педагогического совета – до 1000 руб.
- за высокое качество организации свободного доступа к персональным компьютерам – до 5000 руб.
- за высокое качество обслуживания аудио-видео аппаратуры – до 2000 руб.
- за высокое качество обслуживания копировально-множительной техники – до 2000 руб.
- за высокое качество материалов представляемых на сайте ГБОУ СОШ №8 г.о.Октябрьск – до 2000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей библиотекаря – до 3000 руб.
- за высокое качество выполнения должностных обязанностей – до 5000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей заведующего структурным подразделением, заместителя директора по УВР – до 5000 руб.
- учителям-предметникам за каждый балл по предмету ЕГЭ от 75 до 100, полученный учащимися 11 классов на ЕГЭ, за каждую отметку «5» , полученную учащимися 9 классов на экзаменах в новой форме (июнь) – до 500 руб.
- за работу по новым учебно-методическим комплектам – до 500 руб.
- учителям, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности учащихся во время перемен – до 50 руб. за одно дежурство;
- за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за организацию безопасности дорожного движения при подвозе детей – до 1000 руб.;

- учителям-предметникам за высокое качество использования в образовательном процессе элементов здоровьесберегающих технологий – до 1000 руб.;
- заместителю директора по ВР за улучшение показателей здоровья учащихся – до 1000 руб.;
- за высокое качество заведования пришкольным участком - до 1000 руб.;
- заведующему библиотекой за высокое качество работы с учебниками – до 1000 руб.;
- за интенсивность и качественное выполнение обязанностей дворника, в частности во время снегопадов – до 2000 руб.;
- за высокое качество выполнения обязанностей школьного инструктора ПДД – до 1000 руб.;
- заместителю директора по УВР, классным руководителям за охват учащихся (от 80 до 100%) школьным горячим питанием – до 1000 руб.;
- водителю школьного автобуса за прерывистый рабочий день (свыше 3ч) до 3000 руб.;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС – до 3000 руб.;
- за высокое качество организации военно-патриотической деятельности - до 2000 руб.;
- за высокое качество выполнения обязанностей представителя интересов работников, не являющихся членами профсоюза – до 5000 руб.;
- уборщикам служебных помещений за высокое качество дежурства на этажах – до 1000 руб.;
- учителям-предметникам за каждого ребенка, набравшего максимальное количество баллов на итоговой аттестации учащихся 9 классов в новой форме – до 500 руб.;

10.2. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных школой на учебный год

11. Порядок премирования педагогических работников,

административно – управленческого персонала,

и иных работников Учреждения.

11.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда Учреждения, а также за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

11.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников Учреждения являются:

- результаты работы учреждения в целом;
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;

- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.);
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами;

11.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам.

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

11.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

11.6. Порядок премирования директора Учреждения определяется учредителем.

12. Порядок выплаты материальной помощи.

12.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

12.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

-длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

-тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).

- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).

12.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

12.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

12.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

12.6. Порядок выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется учредителем.

13. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат:

надбавок, доплат, премий.

Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.