

ПРИНЯТО
на заседании педагогического
совета школы :
Протокол № 2 от 13.10.2021

СОГЛАСОВАНО
председатель
Управляющего совета
Баева Г.А.
протокол «1» от 13.10.2021

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ пос.Прогресс
М.В.Астапова
приказ №71/3-од от 13.10.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ пос.Прогресс м.р. Хворостянский Самарской области

Общие положения

1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда и установления выплат и доплат к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос.Прогресс муниципального района Хворостянский Самарской области, в том числе структурных подразделений ГБОУ СОШ пос.Прогресс, реализующих программы дошкольного, дополнительного образования.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 [N 83](#), от 27.07.2007 [N 118](#), от 11.06.2008 [N 201](#), от 29.10.2010 [N 563](#), от 14.04.2011 [N 119](#), от 26.05.2011 [N 204](#), от 12.10.2011 [N 578](#), от 27.10.2011 [N 702](#), от 03.02.2012 [N 38](#), от 25.09.2012 [N 475](#), от 12.12.2012 [N 739](#), от 21.03.2013 [N 107](#), от 22.01.2014 [N 25](#), от 17.02.2014 [N 79](#), от 31.12.2015 [N 917](#), от 06.10.2016 [N 578](#), от 20.12.2016 [N 773](#), от 01.02.2017 [N 62](#), от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 № 913, от 16.07.2020 N 494, от 30.11.2020 N 949, с изм., внесенными [Постановлением](#) Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016))
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного учащегося (воспитанника)» Список изменяющих документов (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 [N 92](#), от 09.10.2009 [N 536](#), от 23.06.2010 [N 299](#), от 12.10.2011 [N 575](#), от 27.10.2011 [N 702](#), от 21.06.2012 [N 287](#), от 25.09.2012 [N 475](#), от 21.03.2013 [N 107](#), от 30.10.2013 [N 582](#), от 22.01.2014 [N 25](#), от 17.02.2014 [N 79](#), от 31.12.2015 [N 917](#), от 06.10.2016 [N 578](#), от 23.12.2016

№ 797, от 18.04. 2017 № 245, от 14.09.2017 № 594, от 14.02.2018 № 78, от 29.11.2018 N 721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, от 05.02.2021 N 51, с изм., внесенными [Постановлением](#) Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016));

- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 [N 398](#), от 27.10.2011 [N 702](#), от 31.10.2012 [N 600](#), от 21.03.2013 [N 107](#), от 12.12.2013 [N 756](#), от 16.12.2013 [N 762](#), от 17.02.2014 [N 79](#), от 31.12.2015, [N 917](#), от 15.12.2016 [N 736](#), от 01.02.2017 [N 62](#), от 15.01.2018 № 9, от 19.12.2019 № 959, от 05.02.2021 N 51 с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 [N 485](#) (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 [N 475](#), от 29.10.2012 [N 576](#);

- постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 29.04.2008 N 128, от 24.12.2008 N 522, от 24.08.2011 N 408, от 27.10.2011 N 681, от 14.08.2014 N 482);

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» с изменениями в Приказе министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. №8-од, от 10 января 2013 года № 3-од, от 28 июня 2013 года № 281-од, от 4 сентября 2014 года № 278-од, от 9 сентября 2015 года № 365-од, от 20 декабря 2016 года № 408-од, от 3 июля 2017 года № 262-од, от 13 марта 2018 года № 100-од, от 29.12.2018 №464-од;

- приказом министерства образования и науки Самарской области №31-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области с изменениями, внесенными приказом министерства образования и науки Самарской области от 24 июля 2014 года № 237-од, от 13 февраля 2015 года № 50-од, от 3 июля 2017 года № 262-од;

- приказом министерства образования и науки Самарской области №30-од от 19.02.2009г. «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» с изменениями, внесенными приказом министерства образования и науки Самарской области от 8 февраля 2010 года № 10-од, от 26 декабря 2012 года № 452-од, от 24 июля 2014 года № 236-од, области от 29 апреля 2015 года № 141-од, от 20 декабря 2016 года № 408-од, от 3 июля 2017 года № 262-од, от 12 октября 2017 года № 362-од, от 13 марта 2018 года № 100-од;

- приказом министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021 «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- Коллективного договора;

- Устава школы.

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

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждается учредителем.

Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем по результатам работы за год.

Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора ОУ.

РАЗДЕЛ 1

1. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников

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).

Процентное отношение базового и стимулирующего фонда оплаты педагогического и прочего персонала и специального фонда может меняться на основании изменений, вносимых в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- 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 4 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.

2.2. Эффективность и результативность работы педагогов определяется по соответствию материаловсамоанализа деятельности критериям эффективности труда. (Приложения 1-3)

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

2.3. 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 директора ОУ.

2.4. В двухдневный срок аналитическая информация о показателях деятельности педагогов рассматривается комиссией ГБОУ СОШ пос.Прогресс, 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. В двухдневный срок размер стимулирующих выплат, список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается руководителем ОУ.

Размер надбавки устанавливается на учебный год приказом директора ОУ.

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.

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.

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

III. Основания для выплаты премий работникам

3.1. Работникам ГБОУ СОШ пос. Прогресс могут быть выплачены премии и другие поощрительные выплаты, носящие как регулярный, так и разовый характер, связанные с результатами труда работника.

Показатели премирования работников:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- за долголетний труд и по случаю юбилея (50,55,60 лет);
- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий, научно – методического, социально - культурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, осмотров);
- в связи с присвоением ученой степени и почетных званий;

Размер единовременной премией может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в фиксированной сумме к должностному окладу;

3.2. Решение о выплате премий из стимулирующего фонда и ее размере принимается директором ОУ;

3.3. Премирование производится на основании ходатайств, поданных директору ОУ зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, завхозом, руководителем СП;

3.4. Размер премии может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев;

- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора ОУ и уполномоченных должностных лиц.

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

5. Срок действия Положения не ограничен.

Приложение 1

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (баллы)		
		Количес- тво	Само- оцен- ка	Итого- вое колич- ество
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла/ оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	3		
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	1		
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	2		
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2		
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2		
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(- ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	3		
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2		

1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	1		
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	5		
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехив учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	5		
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехив учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя	3		
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	3		
1.13.	Позитивная динамика в результатах коррекционно- развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1		
1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	1		
1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1		
1.16.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	1		
1.17.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1		
1.18.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД, «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1		
1.19.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	1-5		
1.20.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
1.21.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		

1.22.	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1		
1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	3		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	1-5		
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	1-5		
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителем показателя	1		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	1-5		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1		
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
2.7.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	1		
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителем показателя	1		
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителем показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	1		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				

3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	1-3		
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	2		
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1		
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	1-5		
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	1-5		
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	3-5		
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	1-5		
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	1		
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1		
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1		

5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСКГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	1		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1		
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1-3		
	ИТОГО	108		

приложение №2

Показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала

№	Показатель	Количество баллов	Оценка
1	Повышение качества отчетной документации	1-2	
2	Высокое качество работы с документацией по кадрам	5	
3	Отсутствие обоснованных претензий членов коллектива, учащихся, родителей по поводу оформления различной документации	5	
4	Применение в работе современных ИТ технологий	1-2	
5	Повышение качества отчетной документации	5	
6	Организация и проведение мониторинговых исследований	5	

приложение №3

Показатели качества труда обслуживающего персонала

№	Показатель	Количество баллов	Оценка
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 пос.Прогресс: детский сад, Берёзоворощинского филиала ГБОУ СОШ пос.Прогресс: детский сад

Положение о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников (далее-Положение) структурного подразделения ГБОУ СОШ пос.Прогресс, (далее – Детский Сад) 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;
- 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, утверждённым распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 № 295-р.

Настоящее Положение разрабатывается Детским Садам самостоятельно, принимается на общем собрании трудового коллектива Школы. Положение считается принятым, если за него проголосовало 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.

I. Порядок распределения и предоставления выплат стимулирующего характера.

1.1. Стимулирующий фонд формируется в процентах от фонда оплаты труда работников Детского Сада.

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

1.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются 1 раз в год на периоды: с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года;

Стимулирующие выплаты руководителю Детского Сада устанавливаются сроком на 1 год.

1.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, ответственность за жизнь и здоровье которых была возложена на данного работника.

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

- до 65 - на стимулирующие выплаты педагогическому персоналу;
 - до 25 % - на стимулирующие выплаты учебно- вспомогательному, 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;
- 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.

1.6. 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 воспитателя (приложение №2);
- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы повара (приложение №3), завхоза (приложение №4), бухгалтера (приложение №5);
- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы обслуживающего персонала (приложение №6).

В соответствии с вышеназванными критериями оценки деятельности разрабатываются Листы оценивания эффективности (качества) работы каждого работника Детского Сада

1.7. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется следующим образом:

- Цена одного балла по каждому направлению определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на максимальное количества 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.

1.8. Для проверки достоверности представленных работником в самоанализе сведений создаётся экспертный совет. Состав экспертного совета определяется приказом директора Школы.

2. Порядок и сроки для установления стимулирующих выплат:

2.1. В срок до 15 января и до 15 сентября работник представляет председателю экспертного совета самоанализ деятельности – Лист оценивания эффективности (качества) работы работника

- в срок до 20 января и 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 с 20 января по 23 января 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.

2.2. 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.

Приложение 1

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0-1
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79%; 0-1 80%-89%; 0-2 90% и более; 0-3
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	0-3
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	0-1
1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	0-1
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%; 0-1 выше70%; 0-2
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической и естественно- научной направленностей	0-3
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1) (в зависимости от уровня)	0-3
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		

3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	0-3
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	0-1
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Разработка и использование авторских (компилированных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	0-3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	0-3
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	0-3
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	0-3
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий; снижение на 1%; 0-1 снижение на 2%; 0-2 снижение на 3% и выше; 0-3
5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10%; 0-1 11%-19%; 0-2 свыше 20%; 0-3
5.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0-2
5.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0-3
5.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0-3
5.6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0-3

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОМОЩНИКА ВОСПИТАТЕЛЯ

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 высокийсреднийнизкий	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 _____

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОВАРА

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 _____

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ

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 _____

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУХГАЛТЕРА

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 _____

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

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			
	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			
	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 _____

