

«Согласовано»
Председатель первичной
профсоюзной организации
Усманова Л.Т. Усманова
«24» 11 2021 г.

«Согласовано»
Председатель Управляющего
Совета школы
Михайленко О.А. Михайленко
«24» 11 2021 г.

«Утверждаю»
И.о. директора
ГБОУ ООИ
с. Муханово
Г.Ю.Харьков
приказ № 124-од от
24.11.2021



**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы
с.Муханово муниципального района Кинель-Черкасский
Самарской области**

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № от 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением 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», 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 нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «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», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета", приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408 – од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 № 262-од «О внесении

изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» разработано данное положение.

Настоящим положением определены виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результативности и качества труда работников на основании самоанализа деятельности работника. Отражены критерии, позволяющие оценить эффективность труда работников.

Настоящее положение распространяет своё действие и на работников структурного подразделения д/с «Чебурашка».

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы составляет 20% от общего фонда оплаты труда работников школы, из них - 60% - стимулирующий фонд педагогов, 37% - фонд административно-хозяйственного персонала (далее – АХП) и нераспределенная часть, 3% - доплата руководителю образовательного учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения д/с «Чебурашка» распределяется по блокам 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 детского сада;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

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

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада.

Кроме того, ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам детского сада по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10 % от должностного оклада;
при выслуге свыше 10 лет – 15 % от должностного оклада.

Стоит отметить, что для работников дошкольного учреждения основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. С целью определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения.

Для руководителя ГБОУ ООШ с.Муханово, имеющего в наличии СП ГБОУ ООШ с.Муханово д/с «Чебурашка» при достижении им в соответствии с «Критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования», утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области 19-23,5 баллов выплачивается надбавка до 1 % стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП ГБОУ ООШ с.Муханово д/с «Чебурашка», 24 баллов и более - от 1% до 2% стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП ГБОУ ООШ с.Муханово д/с «Чебурашка».

Стимулирующие выплаты руководителю ГБОУ ООШ с.Муханово устанавливаются приказом Отраденского управления министерства образования и науки Самарской области.

Настоящее положение вводится с целью повышения эффективности труда и качества образования.

2. КРИТЕРИИ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ ОЦЕНИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Для расчета выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Муханово вводятся следующие критерии:

2.1. для педагогических работников:

Критерии эффективности труда и формализованн е качественные и количественные показатели оценивания	Критерии	Шкала оценивания	Максима льное кол-во баллов

1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений, обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Полож-я 1б, отсут-е – 0 б.	1
	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение (отсутствие) - 1б.	1
	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 (по сравнению с предыдущим периодом)	Положительная – 1, отсутствие - 0	1
	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур(мониторинги), в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более 1, не соответствие- 0	1
	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Допущены 100% - 1, Не допущен - 0	1
	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»	На уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - 1, ниже - 0	1
	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более – 1, не соответствие - 0	1
	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение численности или отсутствие - 1	1
	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	Составляет 100%-1 б	1

	обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%		
	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие обучающихся – 1, Наличие - 0	1
	Доля обучающихся, вовлечённых 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	На уровне и выше декомпозированного педагогу показателя - 1б	1
	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)	На уровне: Района-1б Окружной- 1,5, участие – 1, Регион и выше – 2	2
	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Наличие наставляемого -1б	1
	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Вовлечены - 1 б Не вовлечены – 0б	1
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да -+1/нет -1	1
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионально	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Районный – 0,5 Окружной – (1-2 чел.) 1 б; 3 и более - 1.5 б Область (1-2чел.) - 1.5б; 3 и более -2б. Всероссийский и выше – 2б	2

го самоопределения	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)	Районный – 0,5 Окружной – (1-2 чел.) 1 б; 3 и более - 1.5 б Область (1-2чел.) - 1.5б; 3 и более -2б. Всероссийский и выше – 2б	2
	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	От 80-100% - 1 Ниже - 0	1
	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Округ – 1б Область – 2б	2
	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	Наличие – 1, Отсутствие - 0	1
	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	Выше в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 1б	1
	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Победитель-2 Призер-1	2
	Доля обучающихся 1-9-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 учителю показателя	на уровне - 0.5б выше - 1б	1

	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	От 80-100% - 1, От 50-70% -0,5 Ниже 50 - 0	1
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Заполнение контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО – 100% - 1 Ниже - 0	1
	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Использование – 1 Неиспользование - 0	1
	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	Да -1 нет – 0	1
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога	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)	Участие - 0.56	0,5
	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)	Муниципал – 16 Окружной – 26 Регион., всероссийский – 36	3
	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов	Муницип, окруж – 16 Региональный – 26	3

(индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Всероссийский – 36	
Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Победитель, призер, лауреат муниципального уровня – 16 Победитель, призер, лауреат окружного уровня – 26 Победитель, призер, лауреат регионального уровня – 36 Обладатель спец. приза, участник муниципальный уровень – 0.56 Обладатель спец. приза, участник окружного, регионального уровня - 16	3
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 отчётный период	1 публикация – 0.5 б 2-3 публикации 16	1
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	На уровне установленных часов – 0.56 Сверх установленного количества часов – 16	1
Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Призовое место наставляемого – 26	2

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне или выше декомпозированного показателя ОО -16	1
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие - 1	1
	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Полож. динамика – 1 Динамика отриц. - 0	1
	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 Наличие - 0	1
	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Участие – 1, Неучастие- «минус» 1	1

Для административно-хозяйственного персонала:

2.2. для главного бухгалтера:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты финансовой деятельности	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.
	Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой, налоговой и другой статистической отчетности в вышестоящие организации.

	Своевременное начисление и перечисление платежей в государственный бюджет, взносов на социальное страхование.
--	---

2.3. для рабочего по комплексному обслуживанию зданий, сторожа, подсобного рабочего, гардеробщика:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты хозяйственной деятельности	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.
	Участие в общественной жизни школы.

2.4. для водителя:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты хозяйственной деятельности	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения, безаварийная работа.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.
	Участие в общественной жизни школы.

2.5. для библиотекаря:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты образовательной деятельности	Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.
	Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

	Участие в общественной жизни школы.
--	-------------------------------------

2.6. для заведующего хозяйством:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты хозяйственной деятельности	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса

2.7. для заместителя директора по УВР:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Эффективность процесса обучения	Положительная динамика качества обучения в 9 классе на уровне начального общего образования.
	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием.
	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций.
Эффективность воспитательной работы	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских.
	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся.
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах.
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий.
	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки.

Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся.
Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании отчетного периода от их общего числа в начале учебного года в 8-х классах и 9-х классах.
	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья: наличие адаптированных образовательных программ.

Для расчета выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП ГБОУ ООШ с.Муханово д/с «Чебурашка» вводятся следующие критерии:

2.8. для воспитателей:

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Балл
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует осуществляется творческий (авторский) подход	1 б
	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%; 80%-89%; 90% и более
	Использование в учебно-воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.).	0,5 б
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1 б

	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1 б.
	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	1 б.
	Положительная динамика количества дней пребывания детей: Ясельная группа 50-70% 71-100% Средняя и подготовительная группы 75-85% 86-100%	0,5 б 1 б 0,5 б 1 б
	Озеленение и благоустройство помещений, участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними	Летний период 2 б Зимний период 0.5 б.
	Активное участие в проведение ремонтных работ	2 б
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности Победитель: 1 место 2 место 3 место участие (баллы могут суммироваться)	5 б 4 б 3 б 2 б
	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе: 1 место 2 место 3 место участие во втором (очном) этапе: 1 место	36 2,56 26 16 56

	2 место 3 место участие	4,5б 4б 1б
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием	Росс. I- 5 б, II- 4,5 б, III- 4 б, участие – 1б Обл. I- 4,5 б, II- 4 б, III- 3,5 б, участие – 1б. Округ I- 3,5 б, II- 3 б, III- 2,5 б. Район I- 3 б, II- 2,5 б, III- 2 б. участие – 1б. Поселение – 1 б. ДОУ – 0,5 б.
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН: - собственные разработки - разработки авторов новых методик - материалы интернета	1 б 0,5 б 0,5 б
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1б
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Наличие публикаций работника в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня).	Россия – 3 б Область – 2 б Округ – 1,5 б Район – 1 б За каждую публикацию.
	Открытые занятия с использованием ИКТ.	2 б
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	Росс. I- 5 б, II- 4,5 б, III- 4 б, участие – 1б Обл. I- 4,5 б, II- 4 б, III- 3,5 б, участ. – 1б. Округ I- 3,5 б, II- 3 б, III- 2,5 б.

		Район I- 3 б, II- 2,5 б, III- 2 б. участие – 1б. Поселение – 1,5 б.
	Проведение праздников, развлечений.	Праздник ДОУ– 1 б. Развлечение ДОУ-0,5 б Поселение – 1,5 б.
	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Россия – 3 б Область – 2 б Округ – 1,5 б Район – 1 б Поселение, ДОУ – 0,5 б.
	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1б
	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1б
	Участие педагога в работе жюри, или в работе творческой группы	1б
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог. <i>-Консультация по составлению рабочей программы, КТП, оказание помощи в организации учебно- методического обеспечения воспитательного и образовательного процесса;</i> <i>-Проведение семинаров, практикумов в соответствии с Программой работ Организация.</i> <i>-Проведение открытых занятий и участие наставляемого в конкурсах профессионального мастерства под руководством наставника.</i>	0,5б 1б 1б

	-Методические консультации.	0,56
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	16
	Эффективность работы в адаптационный период	26
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	16
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	16

2.9. для помощников воспитателей:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб детей, родителей и работников учреждения.
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении.
	Активное участие в проведении мероприятий учреждения.
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними, участков.
Высокая посещаемость	Положительная динамика количества дней пребывания детей: Ясельная группа 50-70%, 71-100% Средняя и подготовительная группы 75-85%, 86-100%.
	Снижение заболеваемости (количество дней по болезни не превышает 10, количество случаев не более 10).
Сложность контингента	Работа в разновозрастной группе.
	Эффективность работы в адаптационный период.

2.10. для контрактного управляющего:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.
	Своевременная и качественная подготовка и представление отчетности в вышестоящие организации.

2.11. для заведующего хозяйством:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты деятельности	Озеленение и благоустройство помещений, участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними.
	Активное участие в проведение ремонтных работ.
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

2.12. для повара, кухонного рабочего:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания.
	Участие в проведении мероприятий учреждения.
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении.
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними.
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

2.13. для сторожа:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты деятельности	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении.
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, детей и сотрудников учреждения.
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними, участков.
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

2.14. для заместителя директора по ДО:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом.
	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых)
	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии ФГОС дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения.
	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной

	органом самоуправления общеобразовательного учреждения.
	Участие заместителя директора по ДО в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.
	Участие воспитателей ДООУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, выполнения порядка комплектования групп и т.д.)
	Наличие не менее чем у 50% воспитателей квалификационных категорий.
	Доля воспитателей, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших за истекший период обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов.
	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства.
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников

	дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств.
--	--

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели, утвержденные приказом директора.

Для директора, заместителя директора по УВР, ведущих уроки, учитываются, и критерии для расчета стимулирующих выплат педагогов.

Для воспитателя, выполняющего дополнительную работу по должности «Заместитель директора по ДО», учитываются и критерии для расчёта стимулирующих выплат заместителя директора по ДО.

Для педагогического работника, выполняющего дополнительную работу по должности «Заведующий хозяйством», учитываются и критерии для расчёта стимулирующих выплат заведующего хозяйством.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведётся в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

Сроки и форма представления работниками материалов по самоанализу деятельности утверждается приказом директора.

Представление работниками школы материалов по самоанализу фиксируется в «Журнале регистрации материалов по самоанализу работников ГБОУ ООШ с.Муханово для установления стимулирующих выплат», работниками детского сада - «Журнале регистрации материалов по самоанализу работников СП ГБОУ ООШ с.Муханово д/с «Чебурашка» для установления стимулирующих выплат».

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам двух отчетных периодов:

- январь, февраль, март, апрель, май, июнь;
- июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь.

Стимулирующие надбавки должны быть определены не позднее 30 июня, 30 декабря текущего календарного года. Для этого необходимо произвести подсчет баллов за предыдущий отчётный период по максимально возможному количеству критериев. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общее количество баллов).

Размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированной на период с июля по декабрь, с января по июнь, включительно, текущего календарного года, необходимо разделить на общую

сумму набранных работниками баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат конкретному работнику за каждый из указанных выше периодов. Необходимо выплачивать их равными долями ежемесячно:

- с июля по декабрь (за баллы, набранные в январе, феврале, марте, апреле, мае, июне);

- с января по июнь (за баллы, набранные в июле, августе, сентябре, октябре, ноябре, декабре).

Для определения размера стимулирующих выплат работникам детского сада аналогично суммируются для каждого работника все баллы по каждому блоку отдельно, определяется денежный вес (в рублях) одного балла в каждом блоке, вычисляется размер стимулирующих выплат в каждом блоке и общий размер стимулирующих выплат для каждого работника.

С января по июнь, с июля по декабрь, текущего календарного года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Результаты мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за отчетный период согласуются с Профсоюзной организацией, а затем с Управляющим советом.

Управляющий совет школы по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в учебном году должен провести два заседания в год: в июне, декабре.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда не допускается.

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА. РАБОТА КОМИССИИ.

Выплаты стимулирующего характера производятся:

- с 01 января по 30 июня (за баллы, набранные с июля по декабрь);
- с 01 июля по 31 декабря (за баллы, набранные с января по июнь);

Для осуществления процесса распределения стимулирующих выплат работникам, решения спорных вопросов, относящихся к осуществлению их распределения, для разработки показателей результативности деятельности работников создаются рабочие комиссии (в школе и детском саду) на основании приказа руководителя учреждения на срок не менее 1 года.

В состав комиссий могут входить руководители школьных методических объединений, представители административно-хозяйственного персонала, воспитатели, помощники воспитателя, родители.

Рекомендуется нечётное число членов комиссий для того чтобы при голосовании можно было принять решение.

Среди членов комиссий выбирается председатель, который несет ответственность за проведение всех необходимых протокольных мероприятий, а также составление документации.

Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствуют все члены комиссии. Если кто-то из членов комиссии не может присутствовать на заседании по уважительной причине, то приказом руководителя учреждения определяется ему замена. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов её членов.

Произведенный рабочей комиссией подсчёт баллов с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется на согласование с Профсоюзной организацией, а затем в Управляющий совет школы, срок рассмотрения и принятия решения составляет не более трех рабочих дней.

Если по представленному подсчёту баллов у указанных выше органов управления не имеется возражений, замечаний, предложений, то Управляющий совет принимает решение согласовать представленный подсчёт баллов.

Если органы управления не согласны с представленным подсчётом баллов, то они формируют свои замечания, возражения, предложения и направляют их руководителю учреждения.

В срок не позднее 10 января, 10 июля каждого года на основании протокола рабочей комиссии с учетом мнения Профсоюзной организации и Управляющего совета руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные в настоящем пункте выплаты устанавливаются 2 раза в год, выплачиваются ежемесячно.

5. УСЛОВИЯ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев,
- отсутствие случаев травматизма учащихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника,
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Если работником школы, детского сада в период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, допускались нарушения условий, выплаты стимулирующего характера не назначаются.

Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за имеющиеся дисциплинарные взыскания, за наличие случаев травматизма учащихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.