

Изменения и дополнения в Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области на 2018 – 2021 годы

От работодателя:

директор государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области основной
общеобразовательной школы
с. Заборовка
муниципального района Сызранский
Самарской области



Л.В. Кулагина

М.П.

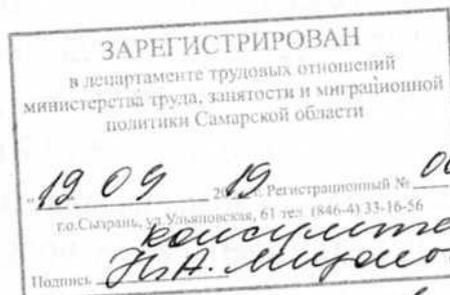
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду

От работников:

председатель первичной профсоюзной
организации государственного
бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области основной
общеобразовательной школы с. Заборовка
муниципального района Сызранский
Самарской области

Е.В. Дедкова

Регистрационный № от 20_ года.
Руководитель



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа с. Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области в лице директора Кулагиной Людмилы Викторовны, именуемый далее «Работодатель» с одной стороны, и работники учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком), именуемый в дальнейшем «Работники», с другой стороны, на основании решения общего собрания учреждения от 18 сентября 2019 года протокол № 3 договорились внести изменения и дополнения в коллективный договор в Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу (приложение № 6), Положение о наставничестве (приложение № 8) Коллективного договора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области.

Внести дополнения и изменения в Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу (приложение № 6) и читать в следующей редакции:

I. Общие положения.

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 27.06.2018); уставом ГБОУ ООШ с. Заборовка; Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 60 (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 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018 № 57 с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016) "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1

сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области"; постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (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 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, 15.01.2018 № 9 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) «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 № 29-од (с изменениями : Приказ министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 N 4-од; [Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 N 408-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 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. [приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-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 19.02.2009 № 28-од (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од); Законом Самарской области от 14.12.2004 N 158-ГД(в ред. Законов Самарской области от 05.07.2005 N 146-ГД, от 08.11.2005 N 196-ГД, от 03.07.2007 N 61-

ГД) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области"; Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 (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 N 797](#), [от 01.02.2017 N 62](#), [от 18.04.2017 N 245](#), [от 14.09.2017 N 594](#), [от 14.02.2018 N 78](#), с изм., внесенными [постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016)) «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 обучающегося (воспитанника)»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в редакции [приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од](#), [от 13.02.2015 N 50-од](#), [от 03.07.2017 N 262-од](#)) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»; Постановление правительства Самарской области от 12.12.2012г. № 739 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 N 107) «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2012г. № 576(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2012 N 739) «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»; Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области (в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 13.03.2013 N 83](#), [от 30.12.2013 N 842](#), [от 30.12.2014 N 881](#), [от 30.09.2015 N 617](#), [от 26.12.2016 N 802](#), [от 03.02.2017 N 66](#), [от 20.12.2017 N 861](#)); Постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2017 №798 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»; Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. N 1015 (ред. от 17.07.2015) "Об утверждении порядка организации и осуществления

образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования"; Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 30 августа 2013 г. N 1014 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования"; Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 29 августа 2013 г. N 1008 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам"; Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724(редакция от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 (с изменениями от 20 ноября 2008 г., 2 августа 2011 г., 3 марта 2017 г). «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (С изменениями и дополнениями от: 23 декабря 2011 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; статьёй 144 Трудового кодекса РФ; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 27.06.2018); уставом ГБОУ ООШ с. Заборовка .

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области (далее – Учреждение) и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, материальной

заинтересованности работников, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат и доплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала

Учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение содержит перечень критериев качества труда работников, разработанных администрацией Учреждения, согласованных с

Управляющим советом и профсоюзным комитетом. Принимается решением общего собрания, утверждается приказом директора Учреждения.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем, заведующему структурным подразделением утверждается директором Учреждения в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. [приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-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 19.02.2009 № 31-од (в редакции [приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од](#)) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

1.6. Стимулирующие выплаты сотрудникам ГБОУ ООШ с. Заборовка производятся ежемесячно по результатам работы за предыдущий период в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы сотрудников ГБОУ.

1.7. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.4 настоящего Положения.

II. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работникам ГБОУ ООШ с. Заборовка.

2.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

2.1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие надбавки;
- премии.

2.1.2. Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника, приказом директора Учреждения.

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

2.1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора, с момента получения травмы обучающимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение квартала. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров

между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией и Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;

- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

2.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения распределяется в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 50%, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала – не более 50%.

2.2.3. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов.

2.2.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.2.5. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

2.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы согласовывается с Управляющим советом Учреждения:

-для педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала - 3 раза в год (январь, май, сентябрь);

-для административно-управленческого персонала – 1 раз в год (январь).

2.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие надбавки

назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителей директора по УВР, завхоза.

2.2.8. Оценивание аналитических материалов педагогических работников

и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах, стоимость которых пересчитываются 2 раза в год (на 1 января и 1 сентября)

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, педагогических работников}}$$

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общая сумма баллов, административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала}}$$

2.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителю директора по УВР на «Листах оценивания качества труда работников ГБОУ ООШ с. Заборовка», утверждённых приказом директора, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения 3 раза в год: январь, май, сентябрь (в срок до 26 числа каждого указанного месяца).

2.2.10. Заместитель директора по УВР:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных педагогическими работниками баллов.

2.2.11. Административно-управленческий персонал представляет администрации Учреждения, «Листы оценивания качества труда работников ГБОУ ООШ с. Заборовка», утверждённые приказом директора, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения 1 раза в год в срок до 26 января. Результаты по критериям указываются за предыдущий календарный год.

2.2.12 Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персоналы представляют завхозу Учреждения, «Листы оценивания качества труда работников ГБОУ ООШ с. Заборовка», утверждённые приказом директора, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения 3 раза в год : январь, май, сентябрь (в срок до 26 числа каждого указанного месяца).

2.2.13. Заместители директора по УВР, завхоз в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, представляют аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат. Комиссия составляет протокол, на основании которого составляется приказ, определяющий размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляют на утверждение директору Учреждения в срок до 28 числа указанных ранее месяцев.

2.2.14 Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 28 числа указанных ранее месяцев.

2.2.15. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 29 числа каждого месяца и направляет их директору Учреждения.

2.2.16. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 30 числа указанных ранее месяцев.

2.2.17. Установленные работникам стимулирующие выплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы - в баллах.

3. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения надбавок и доплат педагогическим работникам.

3.1 Критерии и показатели качества труда педагогических работников, не имеющих классного руководства.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	1 балл

образовательной деятельности	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и / или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	1 балл
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1 балл
	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	1 балл
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	1 балл
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1-3 балла
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1 балл
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	0-(-1)балл
Итого:		7-10
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	1-3 балла

	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	0,5-2 балла
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	2 балла
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	2 балла
	Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	2 балла
Итого:		7,5-11
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование учебно-лабораторного оборудования для достижения результатов НОО/ООО ФГОС в учебном процессе	3 балла
	Организации работы педагога по сохранности, доступности учебно-лабораторного оборудования закреплённого за педагогом (баллы могут суммироваться) Ноутбук 3 балла УЛО на кабинет 5 баллов	3-5 баллов
	Использование современных технологий для достижения результатов НОО/ООО ФГОС в учебном процессе.	3 бала
	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	3 балла
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5%	3балла

	учебного времени	
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	1 балл
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	1 балл
Итого:		17-19
Итого:		31,5-40

3.2 Критерии и показатели качества труда педагогических работников, имеющих классное руководство.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	1 балл
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и / или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	1 балл
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1 балл
	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	1 балл
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	1 балл
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1-3 балла

	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1 балл
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	0-(-1) балл
Итого:		7-10
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	1-3 балла
	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	0,5-2 балла
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	2 балла
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	2 балла
	Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	2 балла

Итого:		7,5-11
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	1-2 балла
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	1-2 балла
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	1-2 балла
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	-1-2 балла
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	-1-2 балла
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	-1-2 балла
	Доля учащихся закреплённого класса, посещающих учебные занятия в школьной форме: 50% -1балл 80% -2 балл 100% -3 балла	1-3 балла
Итого:		7-15
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование учебно-лабораторного оборудования для достижения результатов НОО/ООО ФГОС в учебном процессе	3 балла
	Организации работы педагога по сохранности, доступности учебно-лабораторного оборудования закреплённого за педагогом (баллы могут суммироваться) Ноутбук 3 балла УЛО на кабинет 5 баллов	3-5 баллов
	Использование современных технологий для достижения результатов НОО/ООО ФГОС в учебном процессе.	3 бала
	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	3 балла
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки)	3балла

	и др.) составляет более 5% учебного времени	
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	1 балл
	Работа в системе АСУ РСО	3 балла
Итого:		17-21
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	1-2 балла
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение <u>Правил</u> дорожного движения	-1-2 балла
Итого:		2-4 балла
Итого:		40,5-61 баллов

3.3. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого персонала.

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1 балл
1.2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования – 1 балл	1 балл
1.3.	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2 балла

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.4.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5 балла
1.5.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5 балла
1.6.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5 балла
1.7.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5 балла
1.8.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3 балла
Итого:		11-13 баллов
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1.	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2 балла
2.2.	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	1 балл
2.3.	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	1 балл

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
2.4.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2 балла
2.5.	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	0 баллов
2.6.	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	1 балл
2.7.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2 балла
Итого:		9 баллов
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3 балла
3.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном	3 балла

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
	уровнях – 3 балла	
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла	2 балла
Итого:		8 баллов
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1.	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1 балл
4.2.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 0,5 балла; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) – 0,5 балла, реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 1 балл; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балл	1 балл
4.3.	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл	2 балла
4.4.	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 балл	1 балл
Итого:		5 баллов
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	1 балл
5.2.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2 балла
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны	1 балл

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
	педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	
Итого:		4 балла
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1.	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1 балл
6.2.	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2 балла
6.3.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1 балл
6.4.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1 балл
Итого:		5 баллов
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1 балл
7.2.	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1 балл
7.3.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2 балла
7.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	1 балл
Итого:		5 баллов
ВСЕГО:		42-44 балла

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов
Главный бухгалтер		
Организация бухгалтерского учета в школе с использованием прогрессивных форм и методов	Использование прогрессивных форм и методов работы в бухгалтерском учёте;	3 балла
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	3 балла
	Рациональное, экономное использование материальных, финансовых ресурсов в образовательном учреждении.	3 балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	3 балла
ИТОГО		18 баллов

3.4. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов
Делопроизводитель		

Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Работа в АИС-кадры в образовании	3 балла
	Качественное ведение документации по пенсионному фонду	2 балла
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	3 балла
ИТОГО		8 баллов
Заведующий хозяйством		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Обеспечение выполнения требований электробезопасности, охраны труда	1 балл
	Осуществление контроля за работой пожарной сигнализации и системой оповещения громкой связи в образовательном учреждении.	1 балл
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1 балл
	Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осенне-зимних условиях	1 балл

	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	1 балл
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение <u>Правил</u> дорожного движения	1 балл
ИТОГО		8 баллов

3.5. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала учреждения.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов
Уборщик служебных помещений		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Рациональное использование моющих средств.	1 балл
	Сохранностью имеющегося в наличии инвентаря.	1 балл
	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны работников школы, родителей (законных представителей) обучающихся на чистоту и порядок закреплённого участка.	1 балл
	Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осеннее- зимних условиях	1 балл
ИТОГО		4 баллов
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий / дворник		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны работников школы по обслуживанию здания школы	2 балл
	Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осеннее- зимних условиях	2 балла

	Сохранностью имеющегося в наличии инвентаря.	2 балла
ИТОГО		4 балла
Гардеробщик		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Отсутствие жалоб замечаний со стороны работников школы, учащихся, родителей по обеспечению сохранности личного имущества	2 балл
	Отсутствие жалоб замечаний со стороны работников школы по обеспечению сохранности ключей от всех учебных помещений запасных выходов	2 балл
ИТОГО:		4 балла
Сторож		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Отсутствие жалоб, замечаний по обеспечению сохранности здания и подсобных помещений	2 балла
	Оперативное доведение информации о чрезвычайных происшествиях до администрации	2 балла
ИТОГО:		4 баллов

III. Распределение стимулирующего фонда работникам структурного подразделения «Детский сад» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области

3.1.Размер стимулирующего фонда

3.1.1 Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДОУ устанавливается на основании изменений и дополнений Постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 «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».

3.2. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

3.2.1. В СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие выплаты;
- премии.

3.2.2 Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в СП «Детский сад», во время которое ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.2.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника, приказом директора Учреждения.

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

3.2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников, во время которое ответственность за жизнь и здоровье воспитанника была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора, с момента получения травмы воспитанником;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией и Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по

самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией и Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка ;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

3.3. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка .

3.3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка направляется на выплаты стимулирующего характера, премии и материальную помощь работникам.

3.3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка расходуется на выплаты стимулирующего характера, премии.

3.3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка 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 ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется 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, медицинскому работнику, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам структурного подразделения «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3.6. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

3.3.7. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих выплат согласует Управляющий совет Учреждения 3 раза в год (январь, май, сентябрь).

3.3.8. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику СП «Детский сад» индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

3.3.9. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка производится в баллах, стоимость которых пересчитываются 2 раза в год (на 1 января и 1 сентября).

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников применяющих в процессе воспитания инновационные педагогические технологии
Стоимость 1 балла = -----

Общая сумма баллов, педагогических работников применяющих в процессе воспитания инновационные педагогические технологии

Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости
Стоимость 1 балла = -----

Общая сумма баллов, педагогических работников за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости

Общая сумма стимулирующего фонда воспитателям, медицинскому работнику, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения
Стоимость 1 балла = -----

Общая сумма баллов, воспитателей, медицинского работника, помощников воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения

Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников

Стоимость 1 балла = -----

Общая сумма баллов, педагогических работников за качество воспитания, за

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала

Стоимость 1 балла = -----

Общая сумма баллов, административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала

3.3.10. Материалы по самоанализу деятельности работников СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка представляются заведующему СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка на «Листах оценивания качества труда работников СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка», утверждённых приказом директора, подтверждающих достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности СП «Детский сад» 3 раза в год : январь, май, сентябрь (в срок до 26 числа каждого указанного месяца).

3.3.11. Заведующий СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

3.3.12. Заведующий СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка, представляет аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат. Комиссия составляет протокол, на основании которого составляется приказ, определяющий размер стимулирующих выплат работникам СП «Детский сад», и представляют на утверждение директору Учреждения в срок до 28 числа указанных ранее месяцев.

3.3.13. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 28 числа указанных ранее месяцев.

3.3.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 29 числа указанных ранее месяцев и направляет их директору Учреждения.

3.3.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 30 числа указанных ранее месяцев.

3.3.16. Установленные работникам стимулирующие выплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы - в

баллах.

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

3.3.18. Надбавка за эффективность (качество) работы заведующему структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования руководителем ГБОУ ООШ с. Заборовка устанавливается на основании «Листа оценивания качества труда заведующего СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка», утвержденным приказом директора, подтверждающего достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности СП «Детский сад» 1 раза в год в срок до 26 января.

Результаты по критериям указываются за предыдущий календарный год. При достижении им следующих значений эффективности (качества) работы: 11-22 балла-1%, 23-34 баллы-2% от стимулирующего фонда структурного подразделения по представлению руководителя ГБОУ.

3.4. Критерии позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка для определения надбавок и доплат.

3.4.1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии-24% от стимулирующего фонда оплаты труда:

Основания для назначения стимулирующих	Критерии	Вид оценивания
Старший воспитатель		
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Качественная организация развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования	2 балла
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях: от 50% до 70% - 0,5 балла, от 70% до 80% - 1 балл, от 80% и более – 2 балла	0.5-2 балла

	<p>-Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения; - 0.5 б - окружной, районный уровень -1б - областной уровень; -2б -региональный, всероссийский уровень. -3б 	0,5-3 балла
	<p>Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагогических совещаниях, семинарах, методических объединениях учреждения; - 1балл - районный, окружной уровень; - 2 балла - областной уровень - 3 балла 	1-3 балла
	<p>Наличие достижений у педагогического работника по внедрению в практику современных образовательных технологий</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень учреждения; - 0.5 б - районный, окружной уровень; -1б - областной уровень – 2 б 	0,5-2 балла
	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях сборниках различного уровня по распределению педагогического опыта, в том числе Интернет - публикации.</p>	2 балла
	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень учреждения; - 1б - районный. окружной уровень; -2б - областной уровень. - 3б 	1-3 балла
	<p>Наличие более у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий</p>	2 балла
	ИТОГО:	10-19 баллов

Основания для назначения стимулирующих	Критерии	Вид оценивания
Воспитатель		

Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Качественная организация развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования	2 балла
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях: от 50% до 70% - 0,5 балла, от 70% до 80% - 1 балл, от 80% и более – 2 балла	0,5-2 балла
	-Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - на уровне учреждения; - 0.5 б - окружной, районный уровень -1б - областной уровень; -2б -региональный, всероссийский уровень. -3б	0,5-3 балла
	Наличие достижений у педагогического работника по внедрению в практику современных образовательных технологий - уровень учреждения; - 0.5 б - районный, окружной уровень; -1б - областной уровень - 2	0,5-2 балла
	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) - педагогических совещаниях, семинарах, методических объединениях учреждения; - 1балл - районный, окружной уровень; - 2балла - областной уровень - 3 балла	1-3 балла
	Наличие публикаций в периодических изданиях сборниках различного уровня по распределению педагогического опыта.	2 балла
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства - уровень учреждения; - 1б - районный. окружной уровень; -2б - областной уровень. - 3б	1-3 балла
	Итого	7,5-17 баллов
Педагог- психолог		

Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	2 балла
	Участие в работе коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся	2 балла
	Обобщение и распространение опыта работы по решению актуальных проблем по сохранению психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников (в зависимости от уровня): - областного, всероссийский - муниципального и окружной	2 балла
ИТОГО		6 баллов
Музыкальный руководитель		
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Наличие достижений у педагогического работника по внедрению в практику современных образовательных технологий - уровень учреждения; - 0.5 б - районный, окружной уровень; -1б - областной уровень - 2	0,5-2 балла
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях: от 50% до 70% - 0,5 балла, от 70% до 80% - 1 балл, от 80% и более – 2 балла	0,5-2 балла
	-Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - на уровне учреждения; - 0.5 б - окружной, районный уровень -1б - областной уровень; -2б -региональный, всероссийский уровень. -3б	0,5-3 балла
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства - уровень учреждения; - 1б - районный. окружной уровень; -2б - областной уровень. - 3б	1-3 балла
	Наличие публикаций в периодических изданиях	2 балла

	сборниках различного уровня по распределению педагогического опыта.	
	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) - педагогических совещаниях, семинарах, методических объединениях учреждения; - 1балл - районный, окружной уровень; - 2балла - областной уровень - 3 балла	1-3 балла
	Качественная организация развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования	2 балла
Итого		7,5-17 баллов

3.4.2. Ежемесячные доплаты за выслугу лет 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда :

Основания для назначения надбавки за выслугу лет	Критерии	Размер выплат
Трудовая книжка и/или иные документы подтверждающие стаж	При выслуге от 3 до 10 лет	10 % должностного оклада
	При выслуге свыше 10 лет	15% должностного оклада

3.4.3. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, помощникам воспитателей за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости -13% от стимулирующего фонда оплаты труда:

Основания для назначения стимулирующих	Критерии	Вид оценивания
Старший воспитатель		

Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 2 балл	0,5-2 балла
	Позитивные результаты реализации программы развития структурного подразделения , годового плана	3 балла
	Работа в системе АСУ РСО	3 балла
Итого		6,5-8 баллов
Воспитатель		
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Участие в общих мероприятиях структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и т.д.)	2 балла
	Уровень и качество работы с родителями воспитанников (проведение тематических родительских собраний, работа с родительскими комитетами, работа с социально незащищенными неблагополучными семьями)	2 балла
ИТОГО:		4 балла
Педагог -психолог		
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Внедрение современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария	2 балла
	Уровень и качество работы с родителями воспитанников (проведение тематических родительских собраний, работа с родительскими комитетами, работа с социально незащищенными неблагополучными семьями)	2 балла
ИТОГО:		4 балла
Музыкальный руководитель		

Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Участие в общих мероприятиях структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и т.д.)	3 балла
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	2 балла
Итого		5 баллов

3.4.4. Выплаты воспитателям, медицинскому работнику, помощникам воспитателей за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения -25% от стимулирующего фонда оплаты труда:

Основания для назначения стимулирующих	Критерии	Вид оценивания
Воспитатель		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (при нормативе 15 человек в младшей и 20 человек в дошкольной группах) - в среднем 70% - 1б - в среднем 80% - 2б - свыше 90% - 3б	1-3 балла
	- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - группа раннего возраста (при нормативе 15 человек): не более 1 дня, пропущенных по болезни. - дошкольные группы (при нормативе 20 человек): не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	1-2 балла
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1 балла
ИТОГО:		4-7 баллов
Помощник воспитателя		

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (при нормативе 15 человек в младшей и 20 человек в дошкольной группах) - в среднем 70% - 1б - в среднем 80% - 2б - свыше 90% - 3б	1-3 балла
	- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - группа раннего возраста (при нормативе 15 человек): не более 1 дня, пропущенных по болезни. - дошкольные группы (при нормативе 20 человек): не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	1-2 балла
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
	Участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов)	2 балла
Итого		6-9 баллов
Медицинская сестра		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (при нормативе 15 человек в младшей и 20 человек в дошкольной группах) - в среднем 70% - 1б - в среднем 80% - 2б - свыше 90% - 3б	1-3 балла
	- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - группа раннего возраста (при нормативе 15 человек): не более 1 дня, пропущенных по болезни. - дошкольные группы (при нормативе 20 человек): не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	1-2 балла
	Качественная организация работы по профилактике простудных заболеваний.	2 балла
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
Итого		7-10

3.4.5. Выплаты работникам СП «Детский сад» за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников -25% от стимулирующего фонда оплаты труда:

Основания для назначения стимулирующих	Критерии	Вид оценивания
Воспитатель		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие травм и несчастных случаев при проведении учебно-воспитательного процесса	2 балла
	Сохранность имущества и оборудования в группах	3 балла
	Отсутствие задолженности по родительской плате	3 балла
ИТОГО:		8 баллов
Музыкальный руководитель		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
Итого		2 балла
Помощник воспитателя		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников не связанных с капитальным вложением средств – выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций	2 балла
	Оказание помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	2 балла
	Сохранность имущества и оборудования в группах	3 балла
ИТОГО:		7 баллов
Медицинская сестра		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников не связанных с	2 балла

	капитальным вложением средств – обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций	
ИТОГО		3 балла
Бухгалтер		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Высокий уровень организации бухгалтерского учёта в структурном подразделении за счёт использования современных форм и методов учёта. Качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности	3 балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
	Наличие электронного документооборота.	3 балла
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	3 балла
ИТОГО:		12 балл
Секретарь		
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	2 балла
	Отсутствие нареканий, замечаний со стороны работников СП по культуре общения	2 балла
ИТОГО		4 баллов
Специалист по закупкам		
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Безошибочное внесение информации о закупках и контрактах на официальном сайте http://zakupki.gov.ru/ по ФЗ № 44 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	4 балла
	Своевременное и качественное ведение ЕИС в сфере закупок	4 балла
	Своевременное и безошибочное размещение информации о заключённых (контрактах) договорах на	4 балла

	официальном сайте http://zakupki.gov.ru/ по ФЗ № 44 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	
	Качественное ведение документации по закупкам различного уровня	4 балла
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	4 балла
	Своевременное выполнение плана-графика размещения заказов и планов закупок.	4 балла
ИТОГО		16 баллов
Завхоз		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	3 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников не связанных с капитальным вложением средств –обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций)	3 балла
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качество питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
	Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осенне-зимних условиях	3 балла
	Качественная организация и контроль за проведение ремонтных работ	3 балла
	ИТОГО:	
Повар		

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников не связанных с капитальным вложением средств –обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда	3 балла
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качество питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	3 балла
ИТОГО:		9 баллов

Кухонный работник

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников не связанных с капитальным вложением средств –обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда,	3 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	3 балла
ИТОГО:		6 баллов

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников не связанных с капитальным вложением средств –обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда	3 балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности	3 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	3 балла
	Экономия расходов воды и электричества	3 балла
ИТОГО:		12 балла

Дворник/ Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны работников СП по обслуживанию здания	2 балла
	Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осеннее- зимних условиях	2 балла
	Сохранностью имеющегося в наличии инвентаря.	2 балла
ИТОГО:		6 баллов
Уборщик служебных помещений		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Рациональное использование моющих средств.	2 балла
	Сохранностью имеющегося в наличии инвентаря.	
	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны работников школы, родителей (законных представителей) обучающихся на чистоту и порядок закреплённого участка.	2 балла
	Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осеннее- зимних условиях	2 балла
ИТОГО:		6 баллов
Сторож		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие жалоб, замечаний по обеспечению сохранности здания и подсобных помещений	2 балла
	Оперативное доведение информации о чрезвычайных происшествиях до администрации	2 балла
ИТОГО:		4 балла

3.4.6. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего структурным подразделением СП «Детский сад»

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на	3 балла

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
	муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	
1.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3 балла
1.3.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	2 балла
Итого:		8 баллов
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе – 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2 балла
2.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла	2 балла
Итого:		4 балла
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы	2 балла

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
	дошкольного образования учреждения – 2 балла	
3.2.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	1 балл
3.3.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования – 1 балл	1 балл
3.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2 балла
3.5.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2 балла
3.6.	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2 балла
3.7.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1 балл
3.8.	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми	1 балл

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
	дошкольного возраста – 1 балл	
Итого:		12 баллов
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1 баллов
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2 балла
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1 балл
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1 балл
Итого:		5 баллов
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	1 баллов
5.2.	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1 балл
5.3.	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах	2 балла

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
	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	
5.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл	1 балл
	Итого:	5 баллов
	ВСЕГО:	34 баллов

IV. Порядок выплаты материальной помощи.

4.1. Работникам ГБОУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. 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).

4.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.

4.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, медицинскому работнику административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам ГБОУ определяется руководителем государственного бюджетного общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

4.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

4.7. Материальная помощь выплачивается до 4 000 руб.

V. Стимулирующие надбавки работникам Учреждения.

5.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие надбавки за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Выплата стимулирующих надбавок работникам может производиться:

- по результатам их работы за месяц, за учебную четверть, за квартал, за полугодие, за год.

5.3. Размер стимулирующих надбавок устанавливается приказом директора Учреждения.

5.4. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих надбавок:

- заместителям директора по УВР, заведующему структурного подразделения, педагогическим работникам за работу по организации результативного участия школы, структурного подразделения, обучающихся в муниципальных, окружных, региональных, всероссийских мероприятиях – не более 5000 рублей;

- заместителям директора по УВР, заведующему структурного подразделения, за высокое качество руководства – не более 3000 рублей;

- заместителям директора по УВР, заведующему структурного подразделения, педагогическим работникам за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 5000 рублей;

- главному бухгалтеру за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения - не более 4000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество руководства научным обществом обучающихся, творческими и профессиональными объединениями педагогических работников – не более 2000 рублей;

- педагогическим работникам за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп – не более 3000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество организации и проведения спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – не более 5000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество организации проведения культурно-массовых мероприятий – не более 4000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество организации военно-патриотической деятельности – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за создание динамичной предметно-пространственной среды – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за эффективное использование современных образовательных технологий в образовательной деятельности в соответствии с ФГОС – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности (наставничество) не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за использование информационно-коммуникативных технологий - не более 1000 рублей.
- педагогическим работникам за работу в качестве наставника - не более 3000 рублей.

5.5.Административно-управленческому и младшему обслуживающему персоналу:

- за интенсивность использования компьютерной техники и различного программного обеспечения – не более 2000 рублей;
- за высокое качество материалов, предоставляемых на сайтах сети Интернет – не более 5000 рублей;
- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – не более 3000 рублей;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 5000 рублей

5.6. В Учреждении могут быть установлены другие виды надбавок, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

VI. Порядок премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого персонала, и иных работников ГБОУ ООШ с. Заборовка .

6.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Основными показателями премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

- Результаты работы учреждения в целом до 11 000 руб.
- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией до 8 000 руб.
- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей до 5 000 руб.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений до 7 000 руб.
- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) до 9 000 руб.
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда до 7 000 руб..
- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника до 6 000 руб.

6.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

6.4. Работники Учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6.5. Порядок премирования работников Учреждения определяется руководителем ГБОУ и оформляется приказом.

6.6. Порядок премирования руководителя ГБОУ определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

6.7. Премии заведующему структурным подразделением «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка за выполнение особо важных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а также иные поощрительные выплаты могут устанавливаться в суммарном размере

до 2% от годового стимулирующего фонда структурного подразделения по представлению руководителя ГБОУ.

6.8. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

6.9. Работникам ГБОУ ООШ с. Заборовка могут быть установлены ежемесячно следующие виды доплат и надбавок из экономии стимулирующей и базовой части ФОТ:

- Надбавка за достижения в области образования

- за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в размере 10 % должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

- за ведомственные награды (нагрудный знак СССР или Российской Федерации, Почетная грамота министерства образования РФ или министерства образования Самарской области, Благодарность Государственной Думы или губернатора) по профилю деятельности - 500 руб.

Внести дополнения и изменения в Положение о наставничестве (приложение № 8) и читать в следующей редакции:

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД, Уставом ГБОУ ООШ с. Заборовка (далее - Учреждение).

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников Учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются:

2.2.1. помочь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в Учреждении;

2.2.2. ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на методическом объединении педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки,
- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе,
- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности,
- успешный опыт воспитательной, методической работы,
- стаж педагогической деятельности не менее 8 лет,
- наличие первой или высшей квалификационной категории,

- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.6. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителя со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. В соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат педагогическому работнику за работу в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, председателя методического объединения педагогических работников.

3.9. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на руководителя структурного подразделения Учреждения.

3.10. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

3.10.1. создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов,

3.10.2. осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в Учреждении,

3.10.3. обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.

3.11. Председатель методического объединения:

3.11.1. организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на методическом объединении,

3.11.2. проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов,

3.11.3. оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества,

3.11.4. осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.

3.12. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.13. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:

3.13.1. увольнения наставника;

3.13.2. перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;

3.13.3. привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

3.13.4. других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.10. Наставник имеет право:

4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влияния.

4.1.2. По согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации Учреждения.

4.1.3. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора Учреждения по учебно-воспитательной работе (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться на заседаниях Методического совета о проделанной работе.

4.2.4. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:

5.1.2. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

5.2. Молодой специалист обязан:

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

6.1.1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год;

6.1.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;

6.1.3. Настоящее Положение.

6.1.4. Приказ директора Учреждения об организации наставничества.

6.1.5. Протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

6.1.6. Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников.