

«Утверждаю»

Приказ № 61 от «06»

февраля 20 17г.

Директор государственного  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области  
средней общеобразовательной школы  
пос. Октябрьский муниципального  
района Кинельский Самарской  
области имени дважды Героя  
Советского Союза А.И. Колдунова.

  
/ Камендровская С.А./



**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда сотрудников ГБОУ СОШ пос. Октябрьский муниципального района Кинельский (далее Учреждение) вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, роста профессионального мастерства, результативности эффективности труда работников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников.

1.2. Положение также направлено на обеспечение коллегиальности, открытости, гласности распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки результативности и качества работы работников учреждения.

1.4. Критерии и показатели оценки результативности и качества работы работников разрабатываются администрацией учреждения с участием представительного органа трудового коллектива и представляются для утверждения Управляющему совету.

1.5. Управляющий совет в течение трёх дней рассматривает предложенные критерии и показатели оценки результативности и качества работников учреждения.

1.6. Администрация учреждения вправе вносить изменения и уточнения в действующие критерии и показатели оценки результативности и качества работников, разрабатывать дополнительные критерии, рассматривать предложения по совершенствованию системы морального стимулирования, инициированные представительным органом трудового коллектива, методическими объединениями, творческими группами, отдельными работниками учреждения.

1.7. При разработке критериев оценки результативности и качества работы работников не допускается установление показателей, не связанных с результативностью труда работников учреждения.

1.8. Настоящее Положение разработано на основании:

- Закона РФ «Об образовании»
- Трудовым Кодексом Российской Федерации
- Перечня нормативных документов по оплате труда:

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

(изменения в ред. Постановлений Правительства Самарской области

от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118,

от 11.06.2008 № 201 от 29.10.2010 № 563,

от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204,

от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702,

от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475,

от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107;

от 22.01.2014 № 25; от 17.02.2014 № 79;

от 31.12.2015г. №578; от 20.12.2016 №773; от 01.02.2017 №62

**- Постановление Правительства Самарской области от 31 октября 2012 года № 600** «О внесении изменений в постановление

Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета"(в редакции 17.02.2014г.)

**-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 № 25-од** «Об утверждении видов, порядка и условий

установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста самарской области» (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2012 N 8-од; от 10.01.2013г. № 3-ОД; от 28.06.2013г. № 281-од; от 04.09.2014г. № 278-од).

**-Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2013г. №582** «О внесении изменений в постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431»(редакция от 01.02.2017 № 62)

**-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 29-од** «Об утверждении регламента распределения

стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста самарской области (в ред. приказа министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 №4-од)

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

**- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 № 03-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;**

**- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области**

**от 2 апреля 2009 г. N 295-р «Об утверждении методических рекомендаций**

**по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»**

**- «Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 22.01.2009г. № 9-од.**

**- Положением об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школа пос. Октябрьский муниципального района Кинельский Самарской области (далее – Учреждения) ;**

**- Уставом Учреждения;**

1.9. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

## **II. Формирование и распределение стимулирующего фонда оплаты труда**

2.1 Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего (полного) общего образования.

2.1.1 Стимулирующий фонд учреждения составляет 21,34% от фонда оплаты труда работников Учреждения и не более 10% от расходов по фонду оплаты труда в расчете на обучающихся, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям в общеобразовательном учреждении и распределяется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с результативностью труда работников учреждения, в том числе директору школы. (не более 3%-руководителю и 97%- педработникам).

2.1.2 Стимулирующий фонд оплаты труда между различными категориями работников средней общеобразовательной школы распределяется следующим образом:

- 1) руководителю – не более 3%
- 2) педагогические работники – не менее 79,50 % ,
- 3) работники АХП – не более 17,50%

2.1.3 Стимулирующий фонд оплаты труда педработникам от расходов по фонду оплаты труда в расчете на обучающихся, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям в общеобразовательном учреждении составляет 97%.

2.1.4 Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливаются учредителем на основании приказа, распоряжения Кинельского управления МО и Н в пределах 3% стимулирующего фонда в соответствии с Листом оценивания эффективности работы руководителя, согласованного с Управляющим советом школы.

2.1.5 Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников делится на максимальную сумму баллов, которую могут набрать работники за период с 01.01 по 31.12 в рублях.

2.1.6 Размеры стимулирующих выплат работнику могут определяться по количеству набранных баллов или в конкретной денежной сумме (разовые выплаты).

2.1.7 На осуществление разовых выплат по решению трудового коллектива определенная часть стимулирующего ФОТ может остаться не распределенной.

2.2 Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

2.2.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда детского сада состоит из: 30,367% от общего фонда образовательного процесса и 23,2% от общего фонда присмотра и ухода.

2.2.2 Стимулирующая часть фонда оплаты труда детского сада распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется 24% стимулирующей части ФОТ;
- 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 13% стимулирующей части ФОТ;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада направляется 25% стимулирующей части ФОТ;
- на выплаты работникам детского сада за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется 25% стимулирующей части ФОТ;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется 13% стимулирующей части ФОТ.

2.2.3 Размеры стимулирующих выплат могут определяться по количеству набранных баллов или в конкретной денежной сумме (разовые выплаты).

2.2.4 Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом:

- по критерию «применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий» 24% стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения за период с 01.01 по 31.12 в рублях делится на максимальную сумму баллов, которую могут набрать работники структурного подразделения за этот период;
- по критерию «сложность контингента воспитанников» 13% стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения за период с 01.01 по 31.12 в рублях делится на максимальную сумму баллов, которую могут набрать работники структурного подразделения за этот период;
- по критерию «обеспечение высокой посещаемости» 25% стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения за

период с 01.01 по 31.12 в рублях делится на максимальную сумму баллов, которую могут набрать работники структурного подразделения за этот период;

- по критерию «качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников» 25% стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения за период с 01.01 по 31.12 в рублях делится на максимальную сумму баллов, которую могут набрать работники структурного подразделения за этот период.

4.2.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам из 13% стимулирующей части ФОТ структурного подразделения в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в детском саду суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника детского сада права на получение этой надбавки.

4.2.6 Старший воспитатель структурного подразделения представляет комиссии, по распределению стимулирующего ФОТ структурного подразделения, обобщённую аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в постоянно действующую в учреждении комиссию Управляющего совета для её рассмотрения в двухдневный срок.

4.2.7 На осуществление разовых выплат по решению трудового коллектива определенная часть стимулирующего ФОТ может остаться не распределенной.

4.2.8 Работникам в качестве разовых доплат за личный вклад в совершенствование образовательного процесса по представлению старшего воспитателя детского сада и на основании приказа директора из экономии ФОТ структурного подразделения осуществляются выплаты. Доплаты назначаются работникам детского сада индивидуально в денежном эквиваленте.

### **III. Условия и процедура установления стимулирующих выплат**

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат является:

- Стаж работы в должности не менее шести месяцев в данном учреждении;
- Отсутствие случаев травматизма воспитанников в ДОО и обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника;
- Отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

3.2. Стимулирующие выплаты в форме надбавок, доплат и премий осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

3.4. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения сроком на один месяц. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Учреждения раз в год в январе, на период с 01.01 по 31.12 (по итогам работы за отработанный период с 01.01 по 31.12) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.5. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует Управляющий совет Учреждения.

3.6. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

3.7. На основе критериев и показателей оценки результативности и качества работы работников учреждения администрация учреждения совместно с представительным органом трудового коллектива разрабатывает листы оценивания эффективности (качества) работы для каждой категории работников.

3.8. Работники до 15 числа (января) составляют листы самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями по форме, утверждённой приказом директора школы.

3.9. Для решения вопросов, связанных с распределением стимулирующего фонда оплаты труда, с целью обеспечения коллегиальности, открытости, гласности его распределения создаётся экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, заведующий структурным подразделением, руководителей методических объединений, творческих групп, опытных педагогов, представителей профсоюзного комитета учреждения.

3.10. Права и обязанности экспертных комиссий:

3.10.1. Экспертные комиссии имеют право:

- 1) запрашивать дополнительную информацию у работников учреждения;
- 2) вносить изменения в представленные работниками листы оценивания;
- 3) разрешать возникающие спорные вопросы путём голосования;
- 4) формулировать рекомендации работникам учреждения, направленные на повышение эффективности (качества) работы.

3.10.2. Экспертные комиссии обязаны:

- 1) рассматривать и проверять достоверность представленных педагогическими работниками и непедagogическим персоналом материалов по самоанализу;

- 2) подготовить аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- 3) представить подготовленную аналитическую информацию директору учреждения не позднее 20 числа (января);
- 4) протоколировать заседания экспертной комиссии.

3.11. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. С момента опубликования протокола в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.12. Директор учреждения направляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников на согласование в Управляющий совет не позднее пяти дней с даты заседания экспертной комиссии.

3.13. Управляющий совет учреждения рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее трёх дней с даты её поступления от директора учреждения.

3.14. Стимулирующие выплаты работникам учреждения с указанием размера и периода действия этих выплат устанавливаются приказом директора учреждения. Приказ об установлении стимулирующих выплат на год издаётся не позднее 25 января текущего учебного года. Приказ на выплаты, носящие разовый или периодический характер, издаётся в течение трёх дней после поступления аналитической информации о показателях деятельности работника, дающих право на стимулирующие выплаты.

3.15. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Выплаты исчисляются в суммовом выражении и выплачиваются одновременно с заработной платой работника за истекший месяц.

3.16. Размер стимулирующих выплат работнику зависит от количества баллов, набранных им по критериям. Денежное выражение одного балла для каждого структурного подразделения и школы устанавливается в зависимости

от стимулирующего фонда. Величина стимулирующего фонда в денежном выражении делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками, в результате определяется денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу. Этот показатель умножается на сумму баллов конкретного работника. Таким образом, получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.17. Основанием для снижения или отмены стимулирующих выплат, действующих в течение установленного периода, являются:

- получение обучающимся (воспитанником) травмы на уроке, внеклассном занятии, во время внеурочной деятельности, образовательной деятельности в связи с нарушением инструкций по охране жизни и здоровья детей, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- обоснованные жалобы родителей;
- привлечение работника к дисциплинарному взысканию;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и несоблюдение должностных обязанностей.

3.18. Уменьшение размера выплат стимулирующих надбавок или лишение стимулирующей надбавки по указанным основаниям происходит на основании приказа директора Учреждения с момента возникновения факта основания, подтверждённого документально.

В приказе директора Учреждения приводится ссылка на соответствующий пункт настоящего положения с его текстовым изложением и дата, с которой следует применять соответствующую норму настоящего положения.

До момента совершения сотрудником действий, являющихся основанием для уменьшения размера выплат стимулирующих надбавок или лишения стимулирующей надбавки, последние выплачиваются в полном объеме.

3.19. Стимулирующие выплаты устанавливаются как основным работникам, так и работающим по совместительству.

3.20. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год.

#### **IV. Разовые стимулирующие выплаты (премии), надбавки**

4.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый характер.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- за высокую результативную и эффективную работу;
- за интенсивность и напряженность работы;
- за эффективное проведение работы с родителями в ОУ;

- за качественное выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за результативную работу с молодыми педагогами;
- и иные поощрительные выплаты.

4.3. Премирование работников из стимулирующего фонда производится за результаты особо важной деятельности Учреждения.

4.4. Размер надбавок в Учреждении конкретным исполнителям может определяться в соответствии с личным вкладом каждого работника и устанавливаться приказом директора ГБОУ:

- за высокую результативную и эффективную работу;
- за интенсивность и напряжённость в работе;
- за качественное выполнение важных и срочных работ;
- за эффективную работу с родителями в детском ОУ;
- за результативную работу с молодыми педагогами;

4.5. Надбавки выплачиваются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

4.6. Размер надбавок может уменьшаться при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора учреждения.

4.7. Премирование работников учреждения производится по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), выполнение срочных, особо важных заданий.

4.8. Премии и иные поощрительные выплаты устанавливаются на основании оценки эффективности деятельности сотрудника за месяц, квартал, полугодие, год.

4.9. Премии и иные поощрительные выплаты устанавливаются на основании приказа директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения из фонда экономии заработной платы работников Учреждения. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.10. Премии директору Учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда из стимулирующего фонда на основании приказа руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

## **V. Заключительные положения.**

5.1. Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в комиссии по

трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

### Критерии и показатели качества труда педагогов школы

#### Стимулирующая часть оплаты труда педагогическим работникам

<i>Критерии премирования</i>	<i>Максимальная сумма в месяц</i>
За высокое учебно-воспитательной работы качество организации в школе	до 14000 рублей
За высокое качество организации воспитательной работы в школе	до 10000 рублей
За высокое качество организации спортивной работы в школе	до 1000 рублей
За высокое качество работы с учебно-методическим фондом школы	до 4000 рублей
За высокое качество организации работы по здоровью сбережению обучающихся	до 1000 рублей
За высокое качество организации культурно-досуговой работы в школе.	до 500 рублей

№	Критерии	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Решение рабочей комиссии
<b>1. Позитивные результаты образовательной деятельности</b>				
1.1.	Снижение доли неуспевающих учащихся;	1		
	Отсутствие неуспевающих учащихся	2		
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени ООО по результатам ОГЭ (матем., русск.яз.) Наличие неуспевающих обучающихся (за каждого)	5 -1		
1.2.	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам ЕГЭ (матем., русск.яз.)	5		
	Наличие неуспевающих обучающихся (за каждого)	-1		
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам ЕГЭ (предметы по выбору)	2		

1.4.	Доля выпускников сдававших экзамены в виде ЕГЭ (ГИА) от общего количество учащихся в классе- предметы по выбору:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 30% учащихся</li> <li>- до 60% учащихся</li> <li>- свыше 60% учащихся</li> </ul>	3 5 7		
1.5.	Наличие выпускников по предмету, получивших на ЕГЭ 80 и более баллов (за каждого)	3		
1.6.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету по результатам ОГЭ и ЕГЭ  выше окружных  выше областных	1 2		
1.7.	Доля выпускников 4х классов, участвующих во внешнем мониторинге за курс начальной школы:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 30% учащихся, справившихся с 2/3 заданий от общего количества учащихся</li> <li>- до 60% учащихся, справившихся с 2/3 заданий от общего количества учащихся</li> <li>- свыше 60% учащихся, справившихся с 2/3 заданий от общего количества учащихся</li> </ul>	3 5 7		
1.8.	Участие педагога в заочных конкурсах профессионального мастерства  Участие педагога в очных конкурсах профессионального мастерства на уровне:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- округа</li> <li>- области</li> </ul> Победы педагога в конкурсах профессионального мастерства на уровне:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- округа</li> <li>- области</li> </ul>	1 2 3 4 5		
1.10.	Выступления педагога на конференциях, семинарах и т.д. на уровне(баллы суммируются):  <ul style="list-style-type: none"> <li>- школы</li> <li>- округа</li> <li>- области</li> </ul>	1 2 3		
1.11.	Участие педагогов в составе экспертных групп, жюри, организаторов ЕГЭ и т.д. на уровне:			

	- округа - области	2 3		
1.12.	Организация общешкольных мероприятий (за каждое)	3		
1.13.	Наличие замечаний по ведению классного и электронного журналов в течение уч. года	-2		
1.14.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	1		
1.15.	Наличие публикаций педагога в периодических изданиях, сборниках на уровне:  - округа - области	2 3		
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся				
2.1.	Наличие победителей или призеров на уровне округа ( за каждого участника)  Участие учащихся в олимпиадах по предмету на уровне области ( за каждого участника)  Наличие победителей или призеров на уровне области	5  2 10		
2.2.	Наличие победителей или призеров в заочных конкурсах или олимпиадах по предмету (за каждого)	1		
2.3.	Участие учащихся в конференциях по предмету на уровне округа  Наличие победителей или призеров на уровне округа  Участие учащихся в конференциях по предмету на уровне области  Наличие победителей или призеров на уровне области	2 3  4 5		
2.4.	Участие учащихся или команд в конкурсах на уровне округа или района  Наличие победителей или призеров на уровне округа ( за каждого участника или команду)  Участие учащихся или команд в конкурсах на уровне области  Наличие победителей или призеров на уровне области ( за каждого участника или команду)  Участие учащихся в конкурсах на всероссийском уровне	1  2 2 3 4 5		

	Наличие победителей или призеров на всероссийском уровне			
2.5.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований (кроме соревнований футбол, волейбол):  - наличие на уровне округа (за каждого участника в лич. первенстве); - наличие на уровне области;	1 2		
2.6.	Наличие социально значимых проектов, выполняемых под руководством учителя на уровне( за каждый проект):  - школы - округа или района - области  Наличие двух и более социально значимых проектов, выполняемых под руководством учителя на уровне не ниже округа	1 2 3 4		
2.7.	Участие педагога в различных конкурсах, слётах и других мероприятиях  - округа - области	2 3		
3. Позитивные результаты организационно - воспитательной деятельности классного руководителя				
3.1.	Наличие учащихся поставленных на учет в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних (за каждого, поставленного на учет в течение учебного года)	(-1)		
3.3.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1		
3.4.	Результативность учебной деятельности класса по итогам года  Качество знаний равно или выше общешкольного показателя  Наличие неуспевающих обучающихся	2   (-2)		
3.6.	Охват обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года-100%  Повышение уровня охвата обучающихся горячим питанием в течение уч. года  Сохранение уровня охвата обучающихся горячим питанием ( не менее 50 %)  Понижение уровня охвата обучающихся горячим питанием ( не менее 50 %)	3  2 1 (-1)		

3.7.	Организация и проведение экскурсий, поездок (за каждую) <ul style="list-style-type: none"> <li>- по району</li> <li>- по области</li> <li>- по России</li> </ul>	1		
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий				
4.1.	Наличие действующих на школьном сайте собственной страницы педагога  Наличие портфолио в АСУ РСО	1  1		
4.2.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, а также выступления на конференциях, форумах, в том числе по вопросам реализации ФГОС, с обязательным размещением материала в электронном портфолио (за каждый)	2		

## Критерии и показатели

### качества труда административно-хозяйственного персонала

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) завхоза

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Балл (максимальный)
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий	5
	1.2. Своевременное предоставление отчетно-учетной документации	5
	1.3. Своевременное и качественное устранение аварийных ситуаций в Учреждении	5
	1.4. Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности	5
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	5
	2.2. Отсутствие случаев травматизма среди подчинённых сотрудников	5
	2.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	5
<b>ИТОГО по сотруднику</b>		<b>35</b>

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) - уборщик служебных помещений

№	Критерии	Макс. балл	
1	Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество пропускного режима в общеобразовательное учреждение.	3
		1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	3
		1.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	5

2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	2.1.Отсутствие замечаний по соблюдению норм САНПИНа	5
		2.2.Высокое качество проведения генеральных уборок.	5
		2.3.Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	4
		2.4 Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ.	5
ИТОГО по сотруднику:			30

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) - работник по обслуживанию здания.

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Балл (максимальный)
1.Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.Качественное обслуживание материально – технической базы Учреждения	5
	1.2.Своевременное и качественное устранение аварийных ситуаций в учреждении	5
2.Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2.1.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны учителей и администрации Учреждения	5
	2.2. Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ.	5
ИТОГО по сотруднику:		20

Критерии и показатели  
качества труда педагогического персонала СП д/сад «Радуга»  
Таблица результативности и качества работы  
старшего воспитателя СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
Применение инновационных педагогических технологий				

1.	Выступления на педсоветах, конференциях, форумах, семинарах и т.п. школьный уровень  окружной  областной	1  2  3		
2.	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами различных конкурсов и НПК  наличие на уровне «образовательного округа»  3 и более человек на уровне округа  наличие на уровне области	1  1,5  3		
3.	Участие в дистанционных конкурсах, олимпиадах	1		
4.	Наличие действующей страницы структурного подразделения на официальном сайте Учреждения	2		
5.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	3		
6.	Наличие публикаций в периодических изданиях	2		
7.	Разработка рабочих программ в соответствии с ФГОС	1		
Сложность контингента				
1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ОВЗ (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (за каждого обуч.)	1		
Обеспечение посещаемости				
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем. за уч. год)  Отрицательная динамика	80-100% - 2  101% и выше - 3  (-1)		
2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
3.	Отсутствие нарушений по комплектованию воспитанников	1		

Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья				
1.	Положительные результаты проводимого мониторинга	2		
2.	Динамика уровня заболеваемости воспитанников Снижение Стабильный	2 1		
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни здоровья детей и сотрудников	1		
4.	Организация проведения оздоровительных и профилактических мероприятий	1		
5.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	1		
6.	Положительная динамика в соблюдении физиологических норм питания 80-90%, 90-100%	2, 3		

Таблица результативности и качества работы  
воспитателя СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос.Октябрьский

№ п/п	Критерии	Максимально е количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
Применение инновационных педагогических технологий				
1.	Выступления на педсоветах, конференциях, форумах, семинарах и т.п. школьный уровень окружной областной	1 2 3		
2.	Проведение открытых занятий и мероприятий	2		
3.	Участие обучающихся в мероприятиях окружного уровня Наличие победителей или призеров в конкурсах окружного уровня 2 и более победителей или призеров в конкурсах окружного уровня Участие обучающихся в мероприятиях областного уровня	1 2		

	Наличие победителей или призеров в конкурсах областного уровня	3		
	2 и более победителей или призеров в конкурсах областного уровня	3		
		4		
		5		
4.	Участие в дистанционных конкурсах, олимпиадах и т.д.	1		
5.	Наличие действующих на школьном сайте собственной страницы педагога	2		
6.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства на уровне округа	2		
	На уровне области	3		
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях	2		
8.	Разработка рабочих программ в соответствии с ФГОС	1		
Сложность контингента				
1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ОВЗ дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (за каждого обучающегося)	1		
2.	Работа с детьми от 2 мес. до 3 лет	2,1		
Обеспечение посещаемости				
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем за учебный год)	80-100% - 2		
	Отрицательная динамика	101% и выше-3 (-1)		
2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья				
1.	Динамика уровня заболеваемости воспитанников			
	Снижение	2		
	Стабильный	1		
	Повышение	(-1)		

2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательно-воспитательного процесса	1		
3.	Организация проведения оздоровительных и профилактических мероприятий	1		

Таблица результативности и качества работы  
музыкального руководителя СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
Применение инновационных педагогических технологий				
1.	Выступления на педсоветах, конференциях, форумах, семинарах и т.п. школьный уровень	1		
	Окружной	2		
	областной	3		
2.	Проведение открытых занятий и мероприятий	2		
3.	Участие обучающихся в мероприятиях окружного уровня	1		
	Наличие победителей или призеров в конкурсах окружного уровня	2		
	2 и более победителей или призеров в конкурсах окружного уровня	3		
	Участие обучающихся в мероприятиях областного уровня	3		
	Наличие победителей или призеров в конкурсах областного уровня	4		
	2 и более победителей или призеров в конкурсах областного уровня	5		
4.	Наличие действующих на школьном сайте собственной страницы педагога	2		
5.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства на уровне округа	2		
	На уровне области	3		
6.	Наличие публикаций в периодических изданиях	2		
7.	Разработка рабочих программ в соответствии с ФГОС	1		

Сложность контингента				
1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ОВЗ дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (за каждого обучающегося)	1		
2.	Работа с детьми от 2 мес. до 3 лет	1		
Обеспечение посещаемости				
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья				
1.	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательно-воспитательного процесса	1		
2.	Организация проведения оздоровительных и профилактических мероприятий	1		

Таблица результативности и качества работы

инструктора физической культуры СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
Применение инновационных педагогических технологий				
1.	Выступления на педсоветах, конференциях, форумах, семинарах и т.п. школьный уровень	1		
	Окружной	2		
	областной	3		
2.	Проведение открытых занятий и мероприятий	2		
3.	Участие обучающихся в мероприятиях окружного уровня	1		
	Наличие победителей или призеров в конкурсах окружного уровня	2		
	2 и более победителей или призеров в конкурсах окружного уровня	3		
	Участие обучающихся в мероприятиях областного уровня	3		
	Наличие победителей или призеров в конкурсах	4		

	областного уровня 2 и более победителей или призеров в конкурсах областного уровня	5		
4.	Организация оздоровительных мероприятий с участием родителей и представителей социума	1		
5.	Наличие действующих на школьном сайте собственной страницы педагога	2		
6.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства на уровне округа На уровне области	2 3		
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях	2		
8.	Разработка рабочих программ в соответствии с ФГОС	1		
Сложность контингента				
1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ОВЗ дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально- ориентированных коррекционных мероприятий (за каждого обучающегося)	1		
2.	Работа с детьми от 2 мес. до 3 лет	1		
Обеспечение посещаемости				
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья				
1.	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательно-воспитательного процесса	1		
2.	Организация проведения оздоровительных и профилактических мероприятий	1		

Таблица результативности и качества работы

помощников воспитателей СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Максимально е количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
----------	----------	---------------------------------------	-------------------------	--------------------------------

Сложность контингента				
1	Осуществление коррекционной работы с детьми с ОВЗ дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (за каждого обучающегося)	2		
2	Работа с детьми от 2 мес. до 3 лет	2,1		
Обеспечение посещаемости				
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья				
1.	Качественное проведение текущих и генеральных уборок Соответствует санитарным нормам Допускаются нарушения	1  (-1)		
2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб по вопросам чистоты и порядка	2		
3.	Отсутствие замечаний со стороны воспитателя в помощи проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий	3		
4.	Динамика уровня заболеваемости воспитанников Снижение Стабильный Повышение	2  1  (-1)		

Таблица результативности и качества работы

заведующего хозяйством СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Измерители	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
1	Социальная и гражданская активность	1.1. Качественный контроль за			

	работника	соблюдением СанПиНа	2		
2	Объективное признание профессионализма работника родителями	2.1. Отсутствие предписаний и жалоб со стороны администрации и внешних проверяющих органов	2		
3	Общее количество баллов				

Таблица результативности и качества работы

делопроизводителя СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Измерители	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
1	Социальная и гражданская активность работника	1.1. Отсутствие замечаний при проверке со стороны администрации школы	2		
		1.2. Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок	2		
2	Общее количество баллов				

Таблица результативности и качества работы

кухонного рабочего СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Измерители	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб за	4		

		<p>содержание пищеблока и кухонного инвентаря согласно требованиям СанПин</p> <p>1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны администрации и внешних проверяющих органов к контролю качества продуктов питания</p>	4		
2	Общее количество баллов				

Повара СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Измерители	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1. Отсутствие предписаний и замечаний по соблюдению норм СанПина	4		
		1.2. Отсутствие замечаний за соблюдение технологий приготовления блюд	4		
		1.3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны администрации, родителей к организации и качеству питания	6		

2	Общее количество баллов				

Дворника СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Измерители	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1 Отсутствие жалоб и замечаний по уборки закрепленной территории родителей и администрации  1.2. Качественное выполнение своих обязанностей в особых условия труда  (зимний, осенний период)	2  2		
2	Общее количество баллов				

Уборщика служебных помещений СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Измерители	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
1	Создание условий для сохранения здоровья.	1.1 Отсутствие жалоб и замечаний по уборки со стороны родителей и администрации  1.2. Качественное проведение текущих и генеральных уборок, соответствующих санитарным нормам	2  2		



	сохранения здоровья детей	замечаний к выполняемым работам со стороны администрации.  1.2. Качественное выполнение поручений, сохранность рабочего инвентаря	2		
2	Общее количество баллов				

Калькулятора СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Измерители	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
1	Социальная и гражданская активность работника	1.1. Качественный контроль за качеством продуктов питания	2		
2	Объективное признание профессионализма работника	2.1. Отсутствие предписаний и жалоб со стороны администрации и внешних проверяющих органов  2.2. Осуществление контроля за питанием детей, учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей	1  1		
3	Общее количество баллов				

Калькулятора 2 СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос. Октябрьский

№ п/п	Критерии	Измерители	Максимальное количество	Самооценка	Решение рабочей комиссии
-------	----------	------------	-------------------------	------------	--------------------------

			баллов	работника	
1	Социальная и гражданская активность работника	1.1. Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм 1.2. Контроль за снижением заболеваемости детей, проведение оздоровительных мероприятий	1  1		
2	Объективное признание профессионализма работника	2.1. Осуществление контроля за сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение контроля за качественным питанием 2.2. Качественное ведение документации	1  1		
3	Общее количество баллов				

Машинист по стирке и ремонту белья СП ДС "Радуга"

№ п/п	Критерии	Измерители	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
1	Создание условий для сохранения здоровья	1.1. Отсутствие жалоб, предписаний и замечаний по соблюдению норм СанПиНа со стороны администрации и внешних проверяющих органов  1.2. Соблюдение графика выдачи чистого и приемке грязного белья, соблюдение технологий стирке и глажки белья,	2  2		

		внешний вид белья			
2	Общее количество баллов				

Учителя - логопеда СП ДС "Радуга" ГБОУ СОШ пос.Октябрьский

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Решение рабочей комиссии
<b>Применение инновационных педагогических технологий</b>				
1.	Выступления на педсоветах, конференциях, форумах, семинарах и т.п. школьный уровень	1		
	окружной	2		
	областной	3		
2.	Проведение открытых занятий и мероприятий	2		
3.	Участие обучающихся в мероприятиях окружного уровня			
	Наличие победителей или призеров в конкурсах окружного уровня	1		
	2 и более победителей или призеров в конкурсах окружного уровня	2		
		3		
	Участие обучающихся в мероприятиях областного уровня	3		
		4		
	Наличие победителей или призеров в конкурсах областного уровня	5		
	2 и более победителей или призеров в конкурсах областного уровня			
4.	Участие в дистанционных конкурсах, олимпиадах и т.д.	1		
5.	Наличие действующих на школьном сайте собственной страницы педагога	2		
6.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства на уровне округа	2		
	На уровне области	3		
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях	2		

8.	Разработка рабочих программ в соответствии с ФГОС	1		
Сложность контингента				
1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ОВЗ дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (за каждого обучающегося)	1		
2.	Работа с детьми от 2 мес. до 3 лет	2,1		
Обеспечение посещаемости				
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья				
1.	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательно-воспитательного процесса	1		
3.	Организация проведения оздоровительных и профилактических мероприятий	1		