

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
Жижина Жижина О.А.

Протокол № 2
от « 17 » января 2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СОШ с. Пестровка
Казачкова Казачкова Л.А.

Приказ № 6
от « 17 » января 2019 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и начислении компенсационных и стимулирующих
выплат работникам государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы с. Пестровка
муниципального района Пестравский Самарской области
(новая редакция)

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
ГБОУ СОШ с. Пестровка
Секретарь
Пожалойстина Пожалойстина С.Г.

Протокол № 4
от « 17 » января 2019 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с. Пестровка
Грачева Грачева А.С.

Протокол № 1
от « 17 » января 2019 года

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ с. Пестровка
Председатель собрания
Глазкова Глазкова Н.В.

Протокол № 1
от « 17 » января 2019 года

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пестравка муниципального района Пестравский Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»
- Постановлением Правительства Самарской области 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области (с изменениями на 2 февраля 2018 года)» (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 31.12.2015 № 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 № 485 (ред. 20.12.2016));
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями на 17 февраля 2014 года);
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009г. № 8-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»;
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009г. № 63-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»;

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

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010г. № 9-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012г. № 4-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 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»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 29.04.2008г. № 128, от 24.12.2008г. № 522, от 24.08.2011г. № 408);

- Методикой расчета объема средств областного бюджета на выплату выплат к заработной плате водителям школьных автобусов, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267;

- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2013г. № 756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014г. № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Уставом ГБОУ СОШ с. Пестровка.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда и качества образования работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива Учреждения, Педагогическом совете, согласовывается с Управляющим

советом школы, выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается приказом директора школы.

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.6. Раздел 7 Положения определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения: средняя общеобразовательная школа.

1.7. Раздел 10 определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.8. Раздел 11 определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка, реализующего программы дополнительного образования.

1.9. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, отдельно представленных по средней общеобразовательной школе и по структурным подразделениям, разработанных администрацией Учреждения совместно с рабочими группами по распределению стимулирующей части ФОТ, согласованных с Управляющим советом Учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.10. При распределении стимулирующего фонда рабочая комиссия должна руководствоваться критериями, указанными в разделах настоящего Положения для работников средней общеобразовательной школы, работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного и дополнительного образования.

1.11. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания, действует до изменения системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда.

1.12. При изменении системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда оплаты труда и наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

2. Оплата труда работников ГБОУ СОШ с. Пестровка

2.1. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

2.2.1. Базового фонда оплаты труда работников, структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;

- специальный фонд оплаты труда включает:

доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Стимулирующего фонда работников Учреждения, который включает выплаты и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю Учреждения.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику Учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых Учреждением.

2.3. Настоящее Положение определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, разработано на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии Управляющего совета Учреждения.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается учредителем.

2.4. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

2.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

2.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.7. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2.8. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат водителю школьного автобуса определяются согласно Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Ккв} \times \text{Кгр} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

3.2. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы;

с учащимися, обучающимися в очно-заочной форме;

с учащимися филиалов общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений;

с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;

с учащимися, находящимися на длительном лечении в больнице;

с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

с учащимися, проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающими основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х классах, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования;

среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$C_{ч} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \times 245}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где:

$C_{ч}$ - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{ФОТ}_{\text{пед.}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ - сумма ученикочасов по учебному плану;

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

4. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем Учреждения. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

4.2. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн,$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

4.3. Заработная плата директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.4. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

4.5. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

4.7. В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

5.1. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

5.2. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в размере не менее 4% должностного оклада (оклада) в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору по результатам специальной оценки условий труда.

6.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.6. Доплата за работу в ночное время сторожам Учреждения производится в размере 35% должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время, согласно ежемесячного графика работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.9. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

6.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за

сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

6.12. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

6.13. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю.

6.14. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора школы.

6.14.1. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

6.14.2. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

6.14.3. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

6.14.4. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

6.15. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды доплат:

6.15.1. Директору Учреждения компенсационные доплаты устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

6.15.2. За классное руководство – до 500 руб.

6.15.3. За заведование кабинетами осуществляется в размере - от 300 руб.:

- за создание условий для сохранения здоровья учащихся, т.е. за организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, инвентаря, безопасности проведения образовательного процесса;
- за разработку и периодический пересмотр (не реже 1 раз в 5 лет) инструкций по охране труда;
- контроль за противопожарным состоянием, наличие в кабинете наглядной агитации и необходимых инструкций по охране труда;
- проведение необходимого инструктажа с учащимися с записью в журнале;
- доведение до сведения руководителя информации обо всех недостатках, снижающих работоспособность учащихся в кабинете (заниженность освещения, шум и т.д.).

6.15.4. За ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, направленной на сохранение здоровья учащихся - до 3000 руб.

6.15.5. За организацию и участие в районных, окружных, областных соревнованиях, организацию и проведение спортивных праздников, дней здоровья - до 500 руб.

6.15.6. Ответственному лицу за организацию питания учащихся и за оздоровление учащихся - до 500 руб.

6.15.7. Ответственному лицу за организацию работы по охране труда и технике безопасности учебно-воспитательного процесса - до 1000 руб.

- организацию работы по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда:

- обеспечение контроля безопасности приборов и ТСО;
- организацию разработки и периодический пересмотр инструкций по охране, а также требований безопасности при проведении практических и лабораторных работ;

- контроль за своевременным проведением инструктажа обучающихся по технике безопасности и регистрацию инструктажа в журнале;
- организацию воспитательной работы, общественно-полезного труда, производительного труда, производительного труда в соответствии с нормами и правилами охраны труда;
- организацию с обучающимися и воспитанниками мероприятий по предупреждению травматизма и дорожно-транспортных происшествий.

6.15.8. За проверку тетрадей и письменных работ:

- в начальном звене по русскому языку, чтению, математике, окружающему миру – от 300 руб.;
- по математике в среднем и старшем звеньях – от 200 руб.;
- по русскому языку и литературе в среднем и старшем звеньях – от 500 руб.;
- по истории, географии, химии, биологии, обществознанию, иностранному языку, физике, черчению, изобразительному искусству – от 100 руб.

6.15.9. За заведование элементами инфраструктуры (мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.) – от 300 руб.;

6.15.10. За руководство методическим объединением – от 500 руб.;

6.15.11. За работу с библиотечным фондом – от 1000 руб.

6.15.12. Ответственному лицу, за составление расписания уроков, отвечающего санитарным требованиям и нормам, – от 4000 рублей.

6.15.13. За внедрение в образовательный процесс новых технологий – от 500 рублей.

6.15.14. За обслуживание компьютеров, установку программ на компьютеры – от 500 рублей

6.15.15. За расширение сферы деятельности – от 500 рублей.

6.15.16. За выполнение обязанностей вне должностных – от 500 рублей.

6.15.17. За работу с использованием электронных учебников, внедрение в образовательный процесс новых УМК – от 500 рублей.

6.15.18. За звание «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» – от 2000 рублей.

6.15.19. За Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – от 1000 рублей.

6.15.20. За ведение школьного сайта – от 1000 рублей.

6.15.21. За работу с электронной почтой – от 1000 рублей.

6.15.22. За ведение протоколов педагогического совета – от 500 рублей.

6.15.23. Административно-хозяйственному персоналу за выполнение работ по обслуживанию здания школы, за участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года – в зависимости от выполненной работы - до 2000 руб.

6.15.24. Другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

6.16. Размер компенсационной доплаты устанавливается приказом директора Учреждения.

6.17. Перечень и размеры применяемых выплат для сотрудников, осуществляющих деятельность по подвозу детей:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер в % от должностного оклада	Периодичность
1.	Водителю автобуса: за стаж работы водителем автобуса - от 3 до 5 лет; - от 5 лет до 10 лет;	100 % 125 %	В течение года.

	- свыше 10 лет.	150 %.	
2.	Водителю автобуса: надбавка в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день - среднее количество километров составляет от 41 км до 70 км - среднее количество километров превышает 70 км	125% 150%	В течение года.

7. Выплаты стимулирующего характера.

7.1. Виды, условия для установления, снижения или отмены стимулирующих выплат.

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

7.1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда работников школы включает выплаты и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

7.1.3. Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

7.1.4. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, сотрудника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

7.1.5. Стимулирующие выплаты назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников один раз в год (в январе) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

Стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты могут быть назначены в любое время и на любой период в пределах одного учебного года.

7.1.6. Работникам, у которых произошло изменение названия должности в связи с организацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника на прежнем месте работы, после 6 месяцев работы во вновь созданном Учреждении выплаты производятся по результатам труда на общих основаниях.

7.1.7. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются учредителем по согласованию с руководителем Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области на основании предоставленного им Листа эффективности (качества) работы руководителя, согласованного с Управляющим советом Учреждения.

7.2. Порядок установления ежемесячной стимулирующей доплаты.

7.2.1. Выплаты стимулирующего характера **административно-хозяйственного персонала** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

7.2.2. Выплаты стимулирующего характера **заместителям директора** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

Для заместителей директора Учреждения критериями и показателями результативности труда служат:

- эффективность процесса обучения;
- эффективность воспитательной работы;
- эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности Учреждения;
- эффективность управленческой деятельности.
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.

Стимулирующие выплаты заместителям директора школы, как педагогам, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным п.7.2.4-7.2.13 настоящего Положения.

7.2.3. Выплаты стимулирующего характера **для педагогов** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

7.2.4. Порядок назначения стимулирующих выплат.

В соответствии с установленными критериями педагоги и другие сотрудники школы представляют в рабочую комиссию Учреждения материалы по самоанализу деятельности по утвержденной директором форме 1 раз в год.

Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в Учреждении по приказу директора.

В состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат по критериям деятельности входят:

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации или представитель трудового коллектива (председатель комиссии);
- заместители директора по УВР;
- руководители методических объединений;
- руководители творческих групп;
- заместитель директора по АХЧ или заведующий хозяйством и т.д.

Назначение периодических стимулирующих выплат производится в соответствии со следующим регламентом:

— устанавливаются 1 раз в год (1 января на период с 01.01 по 31.12 текущего года).

— сроки предоставления материалов по самоанализу педагогическими работниками, в соответствии с утверждёнными руководителем Учреждения критериями по форме, устанавливаются приказом директора школы.

Руководитель Учреждения представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в Управляющий Совет школы и согласовывает списки работников и размеры выплат не позднее 15 января каждого года.

Руководитель Учреждения утверждает размер выплат и списки работников в день согласования их с Управляющим Советом школы приказом по Учреждению.

Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

— сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;

— сроки подачи представления директором в Управляющий Совет школы и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента, оговорённого приказом.

– сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

7.2.5. Стимулирующие выплаты административно и учебно-вспомогательному персоналу рассчитываются в процентном отношении в зависимости от количества баллов.

7.2.6. Выплаты младшему обслуживающему персоналу устанавливаются по формуле:

$$\text{Стоимость} = \frac{\text{Общий фонд стимулирующих выплат в данном периоде для младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общее количество баллов, набранное младшим обслуживающим персоналом в данном периоде}}$$

1 балла

$$\text{Размер стимулирующей выплаты для младшего обслуживающего персонала в рублях} = \text{стоимость 1 балла АХП} * \text{количество баллов, у сотрудника}$$

7.2.7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, рассчитываются по бальной системе по формуле:

$$\text{Стоимость} = \frac{\text{Общий фонд стимулирующих выплат в данном периоде всех педагогических работников}}{\text{Общее количество баллов, набранное всеми педагогами в данном периоде}}$$

1 балла

$$\text{Размер стимулирующей выплаты педагога в рублях} = \text{стоимость 1 балла} * \text{количество баллов, у педагога}$$

7.2.8. Стимулирующие выплаты в установленном размере выплачиваются ежемесячно до установления нового размера по итогам прошедшего года.

7.2.9. Размер стимулирующих выплат может быть снижен или они могут быть отменены:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- при невыполнении или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.
- наличие замечаний контролирующих органов;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- несвоевременное, некачественное ведение документации;
- снижение нормативов финансирования по статье 211 (заработная плата).

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказа)

7.2.10. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании утвержденных Положением критериев оценки деятельности работников.

7.2.11. Стимулирующие выплаты снимаются приказом директора по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

7.2.12. В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, стимулирующие выплаты снимаются с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с рабочей комиссией;

7.2.13. Стимулирующие выплаты осуществляется в пределах норматива финансового обеспечения на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

7.2.14. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты начисляется пропорционально отработанному времени.

7.3. Порядок установления и выплаты ежемесячной стимулирующей доплаты.

7.3.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная доплата за эффективность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

7.3.2. Для установления ежемесячной доплаты за эффективность и напряженность работы используются следующие показатели:

- качественное выполнение работы в условиях высокой напряженности и интенсивности (любые инновационные проекты, направленные на повышение авторитета и имиджа учреждения);

- высокое профессиональное мастерство сотрудника и как результат – качество работы;

- сложность и важность выполняемой работы, не закрепленной должностной инструкцией;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

- эффективная организация и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- эффективная организация образовательного процесса;

- эффективная организация процессов безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения;

- эффективное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

7.3.3. Доплаты стимулирующего характера производятся за:

7.3.3.1. эффективную работу по внедрению информационно-коммуникационных технологий и работу с Интернет ресурсами в Учреждении - до 6000 (шести тысяч) рублей;

7.3.3.2. систематическую и эффективную работу по поиску и поддержке талантливых детей – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.3. систематическую и эффективную работу по использованию здоровьесберегающих технологий – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.4. молодым специалистам в целях их материальной поддержки и закрепления в ОУ – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.5. эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ – до 2000 (двух тысяч) рублей;

7.3.3.6. проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения – до 2000 (двух тысяч) рублей;

7.3.3.7. непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.8. за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше;

7.3.3.9. за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам и научно-практическим конференциям – от 200 рублей и выше;

7.3.3.10. за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе – от 200 рублей и выше;

7.3.3.11. за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования – от 300 рублей;

7.3.3.12. за эффективное руководство школьным методическим объединением – до 500 рублей;

7.3.3.13. за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы – от 5000 рублей и выше;

7.3.3.14. за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе – от 500 рублей и выше.

7.3.3.15. за выполнение особо важных поручений, которые требуют срочного исполнения – от 1000 рублей.

7.3.3.16. за разработку индивидуальных рабочих программ и рабочих программ школы – от 500 рублей.

7.3.3.17. за организацию экскурсий во внеурочной деятельности - от 300 рублей.

7.3.3.19. за консультационные и дополнительные занятия с учащимися – от 200 рублей.

7.3.3.20. Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за организацию и функционирование первичной профсоюзной организации – до 500 рублей.

7.3.3.21. Выплаты работникам по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

7.3.3.22. Для выполнения уставных целей и задач школы за:

- методическую и научно-исследовательскую работу - до 2000 руб.;

- экспериментальную работу - до 2000 руб.

- разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений - до 2000 руб.

- высокий уровень организации образовательного процесса - до 2000 руб.

7.3.4. Доплаты за эффективность работы могут носить как разовый, так и периодический характер. Они устанавливаются приказом директора Учреждения по ходатайству заместителей директора, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

7.3.5. Доплата за качество работы заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

7.3.6. Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная доплата за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через шесть месяцев со дня приема.

7.4. Порядок выплаты единовременной стимулирующей премии

7.4.1. Приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких результатов.

7.4.2. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

7.4.3. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

7.4.4. Показатели премирования.

Педагогическим работникам:

- Представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района и участие в других мероприятиях Школы по распространению опыта работы – от 1000 рублей.

- За качественную реализацию проектов, качественное участие в благотворительных форумах, конференциях, проектах - от 500 рублей.

- За участие в конкурсах педагогического мастерства («Учитель года», «Самый классный классный», «Лидер в образовании» и т.п., получение призовых мест в зависимости от уровня) - от 1000 рублей.

- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий по организации мероприятий общешкольного значения, спортивных соревнований между параллелями и классами, участие в социально значимых проектах, добровольческом движении, акциях классных руководителей и учителей предметников – от 700 рублей.

- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных поручений по установке программного обеспечения - от 500 рублей.

- За качественную и своевременную разработку рабочих программ для детей, обучающихся индивидуально - от 500 рублей.

- За качественную подготовку учащихся для окончания четверти, полугодия и года, работу без неуспевающих учеников, качественную и своевременную сдачу отчетности без замечаний - от 500 рублей.

- За качественную подготовку обучающихся к участию в различных этапах Всероссийской предметной олимпиады школьников, получение призовых мест – от 1000 рублей.

- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий при подготовке мероприятий к различным праздникам, родительских собраний, консультирование родителей, проведения открытых занятий в школе – от 500 рублей.

- За качественное и своевременное заполнение личных дел детей - от 500 рублей.

- За качественное выполнение должностных обязанностей классным руководителем по организации образовательной и воспитательной деятельности с учащимися, обучающимися индивидуально в школе и на дому во внеурочной и урочной деятельности - от 500 рублей.

- За высокие результаты учащихся при сдаче ЕГЭ и ГИА - от 500 рублей.

- За высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса системы оценки качества образования в школе – от 500 рублей.

- За качество организации систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутришкольного контроля – от 1000 рублей.

- За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации – от 1000 рублей.

- За качественное выполнение плана воспитательной работы – от 500 рублей.

- За организацию и активную работу с детьми в лагере дневного пребывания детей – от 1000 рублей.

- За большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата – от 1000 рублей.
- За качественное выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной и хозяйственной деятельности от 1000 рублей.
- За качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий по поручению – от 1000 рублей.
- За качественное выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий - выставок, семинаров, конференций и т. д.) – от 1000 рублей.

Бухгалтерам, экономисту:

- За качественное оформления документации, вовремя подготовленные отчеты, своевременное выполнение заданий - от 1000 рублей.
- За качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности – от 1000 рублей.
- За оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности – от 1000 рублей.

Водителям и воспитателям (сопровождающим) школьных автобусов:

За качественное своевременное выполнение особо важных заданий, работу без аварий и ДТП, подвоз детей в рамках учебных занятий, на мероприятия различной направленности без замечаний, жалоб и протоколов - от 1000 рублей.

Зам. директора по АХЧ:

За качественное выполнение особо важных поручений, ответственное отношение к систематизации оборудования, контроль за дежурством сторожей по школе, подготовку помещений к проведению праздников, к началу учебного года - от 500 рублей.

Административно-хозяйственному персоналу:

- За качественную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания школы - от 350 рублей.
- За подготовку здания к образовательному процессу, за результативную работу по созданию и сохранению оптимальных условий для эффективной работы – от 350 рублей.
- За обеспечение сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН - от 350 рублей.
- За качественное благоустройство территории школы - от 300 рублей.
- За качественную подготовку школы к началу учебного года - от 300 рублей.

Другие виды премирования

Единовременная премия работнику учреждения может выделяться:

- в связи с рождением ребёнка – до 1000 рублей;
- в связи со свадьбой работника учреждения – до 1500 рублей;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - 1200 рублей;
- в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста – до 2000 рублей.

7.4.5. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

7.4.6. На выплату единовременной премии направляются средства стимулирующей части фонда оплаты труда (пункт 7.1.5. настоящего Положения).

7.4.7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

7.4.7.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

7.4.7.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

7.4.7.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

7.4.7.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

7.4.7.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

7.4.7.6. Детский травматизм по вине работника.

7.4.6.7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

7.4.7.8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

7.4.7.9. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри школы.

7.4.7.10. Наличие ошибок в ведении документации.

7.4.7.11. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

7.4.7.12. Все случаи премирования рассматриваются руководителем и Комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае. В случае необходимости вопросы, связанные с премированием и материальным поощрением рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда по Учреждению вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, выплат, доплат), о назначении которых прописано в Положении, материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации в соответствии приказом директора.

8.2. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника более 1 месяца – от 1000 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения – до 3000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – до 5000 рублей;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности – до 5 000 рублей;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) – 1000 рублей.

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

8.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения .

8.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

8.6. Работникам Учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника Учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором Учреждения за счет средств бюджета, направленных Учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

8.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, вознаграждение устанавливается в размере 2015 рублей;

в классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

8.8. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

9. Оплата труда и распределение компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

9.1. Общие положения.

9.1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пестравка муниципального района Пестравский Самарской области структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования.

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 08.09.2010 №398 «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 бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 27 октября 2011 года №702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №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»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2013 г. №756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013 года №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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

- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.98 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих». (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 16 декабря 2013 г. № 762)

- Положения об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области.

9.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Размер базовой и стимулирующей части устанавливается Правительством Самарской области.

В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

9.1.3. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

9.1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

выплаты, помощникам воспитателя, воспитателям иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

единовременная премия.

9.1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

9.1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

9.1.8. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

9.1.9. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

9.1.10. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

9.1.11. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

9.1.12. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

9.1.13. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

9.1.14. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.2. Распределение стимулирующих выплат, других видов материального поощрения и премирование сотрудников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

9.2.1. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

9.2.1.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

9.2.1.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в размере не менее 4% должностного оклада (оклада) в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору по результатам специальной оценки условий труда.

9.2.1.3. Доплата за работу в ночное время сторожам производится в размере 35% должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время, согласно ежемесячного графика работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

9.2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

9.2.1.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.2.1.6. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

9.2.1.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9.2.1.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (статья 61.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

9.2.1.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

9.2.1.10. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

9.2.1.11. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю.

9.2.1.12. Компенсационные выплаты могут устанавливаться на срок от 1 месяца до 1 года.

9.2.1.13. Педагогическим работникам (в том числе руководящим) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на её получение.

9.3. Порядок, размеры и условия назначения стимулирующих выплат.

9.3.1. Размер стимулирующих выплат работникам и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается руководителем образовательного учреждения.

9.3.2. Все виды материального стимулирования и поощрения выплачиваются сотрудникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (далее ДОУ) на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Пестровка. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий.

9.3.3. Стимулирующие выплаты производятся с учётом всех налоговых и иных удержаний.

9.3.4. Размеры стимулирующих выплат сотрудникам ДОУ определяются на заседании комиссии по доплатам и надбавкам ДОУ, утвержденной приказом по ГБОУ СОШ с. Пестровка, и рассматриваются персонально для каждого работника в соответствии с законодательством РФ и настоящего Положения.

9.3.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются 1 или 2 раза в год сроком на период с 01.01 по 31.08 и с 01.09 по 31.12 или с 01.01 по 31.12 на основании представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы сотрудников структурных подразделений, реализующих программу дошкольного образования, которые утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка и могут быть пересмотрены 1 или 2 раза в год. Срок представления работниками материалов по самоанализу: до 01 сентября или до 01 января. Материал по самоанализу предоставляется в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. В состав комиссии входят: председатель первичной профсоюзной организации, руководитель СП, методист. После проведения анализа и расчёта стимулирующих выплат комиссия все материалы передаёт директору ГБОУ СОШ с. Пестровка. Сроки предоставления директором ГБОУ СОШ с. Пестровка Управляющему Совету аналитической информации о показателях деятельности работников – в течение 3 дней до заседания Управляющего Совета, но не позднее 15.09 или 15.01 Управляющий Совет рассматривает аналитическую информацию в течение 3 дней. Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам после рассмотрения Управляющим Советом аналитической информации. Срок издания распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат: до 22 сентября и до 22 января.

9.3.6. Снижение или отмена стимулирующих выплат осуществляются в случаях:

- Отсутствие стажа работы в должности не менее 6 месяцев;
- Наличие случаев травматизма воспитанников;
- Дисциплинарные взыскания.

9.3.7. Размеры всех материальных выплат определяются как в конкретной денежной сумме, так и в процентном соотношении к ежемесячной заработной плате или базовому окладу.

9.3.8. Размер стимулирующих выплат определяются по количеству набранных баллов по критериям оценки эффективности (качества) работы сотрудников структурных подразделений, реализующих программу дошкольного образования и на основании стоимости 1 балла. Расчёт стоимости одного балла:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Часть стимулирующего фонда по разделу}}{\text{Общее количество баллов, набранное сотрудниками}}$$

ДОУ, относящимися к данному разделу

9.3.9. Стимулирующая часть состоит из:

Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий - не менее 24 % от стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, среднему медицинскому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу за выслугу лет - не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ.

При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада
При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада

Стимулирующие 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 - не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, медицинским работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ - не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты работникам ДОУ за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ.

9.3.10. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю ДОУ устанавливается директором ГБОУ СОШ с. Пестровка в соответствии с количеством набранных баллов по критериям оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений, реализующих программу дошкольного образования и расчётной стоимости одного балла.

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Часть стимулирующего фонда по разделу}}{\text{Общее количество баллов, набранное сотрудниками ДОУ, относящимися данному разделу}}$$

9.4. Премирование.

9.4.1. Приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка по согласованию с руководителем структурного подразделения могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких результатов.

9.4.2. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

9.4.3. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

9.4.4. Показатели премирования.

Для руководителя структурного подразделения, методиста, старшего воспитателя:

- за качественную и результативную организацию работы ДОО и осуществление контроля за деятельностью структурного подразделения - от 500 рублей;
- за высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса ДОО – от 500 рублей;
- за результативную методическую и консультационную работу на муниципальном уровне – от 500 рублей;
- за качественную организацию работы ДОО в летний оздоровительный период – от 500 рублей;
- за качественную организацию и результативное проведение мероприятий в ДОО – от 500 рублей;
- за качественную и результативную организацию работы по подготовке к конкурсам и соревнованиям разного уровня – от 500 рублей.

Для педагогических работников:

- за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» - от 300 рублей;
- за высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО и методической работы на муниципальном уровне – от 500 рублей;
- за качественную организацию и проведение мероприятий по работе с детьми в летний оздоровительный период – от 500 рублей;
- за качественную и результативную организацию и проведение работы по приоритетным направлениям – от 500 рублей;
- за качественную реализацию проектов, результативное участие в благотворительных форумах, конференциях, проектах - от 500 рублей;
- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий при подготовке мероприятий к различным праздникам, родительских собраний, консультирование родителей, проведения открытых занятий в ДОО – от 500 рублей;
- за качественную разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности – от 500 рублей;
- за результативное и активное участие в подготовке ДОО к новому учебному году – от 500 рублей;
- за качественную и результативную организацию работы по подготовке дошкольников к конкурсам, соревнованиям различного уровня – от 500 рублей;
- за профессиональное, качественное и плодотворное сотворчество с родителями – от 500 рублей;
- за качественное и своевременное заполнение личных дел детей – от 500 рублей.

Для административно-хозяйственного персонала:

для заместителей руководителя:

- за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» - от 300 рублей;
- за высокие результаты работы по внедрению здоровьесберегающих технологий в ДОО и методической работы на муниципальном уровне – от 500 рублей;
- за качественную организацию и проведение мероприятий по работе с детьми в летний оздоровительный период – от 500 рублей;
- за активное и результативное участие в подготовке Детского сада к новому учебному году – от 500 рублей;
- за профессиональное, качественное и плодотворное сотворчество с родителями – от

500 рублей;

- за результативную работу по выполнению требований СанПиН – от 500 рублей;
- за организацию качественного контроля соблюдения санитарно-эпидемиологического режима в ДОО – от 500 рублей;
- за качественную организацию питания детей в ДООУ и осуществления контроля процесса питания детей – 500 рублей.

для бухгалтера:

- за качественное оформление документации, вовремя подготовленные отчеты, своевременное выполнение заданий – от 500 рублей.

для помощников воспитателя, кухонных рабочих, уборщиков служебных помещений, рабочих по стирке белья, водителей, дворников, сторожей, рабочего по обслуживанию здания:

- за качественную организацию и проведение мероприятий в работе с детьми в летний оздоровительный период – от 200 рублей;
- за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» – от 200 рублей;
- за активное участие и результативную работу в подготовке Детского сада к новому учебному году – от 200 рублей;
- за качественную организацию питания детей в ДОО – от 200 рублей;
- за результативную работу по обеспечению сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН – от 200 рублей;
- за качественную и результативную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания детского сада – от 200 рублей;
- за результативную работу по созданию и сохранению оптимальных условий для эффективной работы сотрудников ДОО – от 200 рублей;
- за качественное благоустройство территории ДООУ – от 200 рублей.

для поваров и кухонных работников:

- за качественную организацию питания, за качественное и своевременное оформление документации, работу без замечаний, жалоб и штрафов – от 200 рублей.

для завхоза:

- за качественное выполнение особо важных поручений, ответственное отношение к систематизации оборудования – 500 рублей;
- за качественную организацию контроля за дежурством сторожей по ДОО – от 500 рублей;
- за результативную подготовку помещений к проведению праздников, к началу учебного года - от 500 рублей;
- за качественную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания детского сада – от 500 рублей.

Другие виды премирования

Единовременная премия работнику учреждения может выделяться:

- в связи с рождением ребёнка – до 1000 рублей;
- в связи со свадьбой работника учреждения – до 1500 рублей;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – 1200 рублей;
- в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста – до 2000 рублей.

Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

На выплату единовременной премии направляются средства стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.4.5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

9.4.5.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

9.4.5.2. Детский травматизм по вине работника.

9.4.5.3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

9.4.5.4. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

9.4.5.5. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

9.4.5.6. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

9.4.5.7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

9.4.5.8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

9.4.5.9. Наличие ошибок в ведении документации.

9.4.5.10. Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

9.4.5.11. Все случаи премирования рассматриваются руководителем и Комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае. В случае необходимости вопросы, связанные с премированием и материальным поощрением рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

9.5. Материальная помощь.

9.5.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

9.5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, подтвержденное соответствующими документами (более 1 месяца) – от 1000 рублей;

- необходимость дорогостоящего лечения – до 3000 рублей;

- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – до 5000 рублей;

- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности – до 5000 рублей;

- смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) – 1000 рублей.

9.5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление с приложением подтверждающих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

9.5.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.

9.5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

9.6. Порядок распределения экономии фонда оплаты труда.

9.6.1 Создаваемая экономия базового и стимулирующего фонда направляется на доплаты и надбавки всех категорий работников Детского сада. Показатели для установления выплат стимулирующего характера из экономии ФОТ для административно-управленческого персонала, а также для сотрудников, которые выполняют данные критерии:

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных контейнеров, канализационных колодцев и т.д.	от 5000 рублей
Работа по стирке белья вручную	от 300 рублей
За ведение и обновление сайта ДООУ	от 1000 рублей
Увеличение объёма работы	от 500 рублей
За обеспечение противопожарной безопасности	от 1000 рублей
За обеспечение охраны труда	от 1000 рублей
За обеспечение электробезопасности	от 1000 рублей
За качественное ведение документации и результативность в работе по обеспечению полного учёта поступающих денежных средств и своевременное отражение в бухгалтерском учёте операций	от 500 рублей
За участие в организационно-ремонтных работах	от 500 рублей
За ликвидацию последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций	от 1000 рублей
За работу с детьми с ОВЗ по дополнительным программам	от 1000 рублей
За обеспечение безопасности и осуществление пропускного режима в ДООУ	от 1000 рублей
За специальное приготовление пищи для детей с пищевыми аллергиями и имеющими противопоказания к отдельным продуктам по заболеванию	от 500 рублей
За наставническую работу со студентами, при прохождении практики в ДООУ	от 500 рублей
За сохранность инвентаря и оборудования и эффективное его использование	от 500 рублей
Административно-хозяйственному персоналу за оказание помощи педагогам по подготовке мероприятий воспитательно-образовательного процесса	от 500 рублей
За эффективную организацию работы административно-хозяйственного персонала.	от 500 рублей
За качественное и регулярное выполнение заявок по устранению неполадок	от 500 рублей
За качественную работу с поставщиками продуктов, материала и оборудования.	от 500 рублей
Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за организацию и функционирование первичной профсоюзной организации	до 500 рублей

10. Оплата труда и распределение компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения ДЮСШ, реализующего программы дополнительного образования

10.1. Общие положения.

10.1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения детско-юношеской спортивной школы государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пестровка муниципального района Пестровский Самарской области (далее – СП ДЮСШ), реализующего программы дополнительного образования.

10.1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г. «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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями на 29 ноября 2018 года).

10.1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников СП ДЮСШ.

10.2. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников СП ДЮСШ состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников учреждения дополнительного образования детей по штатному расписанию и по тарификации с учетом повышения должностных окладов специалистам, работающим в сельской местности, на 25%.

В состав специальной части фонда оплаты труда включаются: компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные нерабочие праздничные дни, а также доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются выплаты и доплаты стимулирующего характера, премии и прочие поощрительные выплаты, в том числе руководителю структурного подразделения.

10.3. Порядок материального поощрения и стимулирования

10.3.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются комиссией о материальном поощрении и оформляются протоколом комиссии;

Доплаты сотрудникам СП ДЮСШ определяются на заседании комиссии по доплатам и надбавкам, утвержденной приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

10.3.2. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются СП ДЮСШ на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

10.3.3. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

10.3.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части

фонда оплаты труда.

10.3.5. Сроки представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме утверждённой директором ГБОУ СОШ с. Пестровка и согласованными с профсоюзным комитетом СП ДЮСШ один раз в год - до 08 января.

10.3.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на месяц, на квартал, полугодие, год.

10.3.7. Форма расчета стоимости одного балла устанавливается приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка 1 раз в год до 20 января;

10.3.8. Сроки издания директором ГБОУ СОШ с. Пестровка распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат 20 числа каждого месяца.

10.3.9. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

10.3.10. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

10.3.11. Критерии и показатели эффективности труда работников СП ДЮСШ утверждаются директором ГБОУ СОШ с. Пестровка на один год, согласовываются Управляющим Советом школы с учётом мнения профсоюзного комитета.

10.3.12. Материальное поощрение, выплаты и доплаты руководителю СП ДЮСШ осуществляются на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

10.3.13. Доплаты и выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год; премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников.

10.3.14. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

10.3.15. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты работникам, делится на общее количество набранных работниками баллов. Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных работнику баллов.

10.4. Показатели и размеры доплат, выплат, премий и материальной помощи

10.4.1. Доплаты всех категорий работников СП ДЮСШ.

10.4.1.1. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

10.4.1.2. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

10.4.1.3. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

10.4.1.4. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям,

предъявляемым к данной должности.

10.4.1.5. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

Для установления ежемесячной доплаты за эффективность и напряженность работы используются следующие показатели:

- за обеспечение сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН – от 300 рублей.

- за организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания здания и помещений СП ДЮСШ – от 300 рублей.

- подготовка помещений к проведению мероприятий, спартакиад, праздников, соревнований - от 300 рублей.

- за систематическую и эффективную работу по использованию здоровьесберегающих технологий – до 1000 (одной тысячи) рублей;

- молодым специалистам в целях их материальной поддержки и закрепления в ОУ – до 1000 (одной тысячи) рублей;

- за разработку и внедрение образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм – от 500 рублей и выше;

- контроль за противопожарным состоянием, разработка инструкций, ведение документации (журналов, инструктажей) - от 500 рублей;

- обслуживание и судейство спортивно-массовых мероприятий - от 300 рублей.

10.4.2. Выплаты

- За обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса от 1000 рублей;

- За высокую результативность и качество работы от 1000 рублей;

- За интенсивность и напряженность труда от 2000 рублей;

- Административно-хозяйственному персоналу за выполнение дополнительных работ, отклоняющихся от нормальных от 500 рублей.

Выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка в пределах фонда оплаты труда, без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определённый период времени и на выполнение конкретного объёма работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству;

Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым данной должности до 1000 рублей;

Устанавливаются специальные выплаты следующей категории работников, имеющих звания: «Заслуженный учитель», «Заслуженный тренер», «Почётный работник общего образования», «Отличник просвещения», «Отличник физической культуры и спорта РФ», «Мастера спорта СССР», «Мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Заслуженный мастер спорта» от 2000 рублей;

Выплаты к должностному окладу работника устанавливаются в суммарном выражении за высокую результативность, напряженность, интенсивность труда. Выплаты могут быть единовременными или устанавливаются по итогам месяца, полугодия, года и выплачиваются на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

10.4.3. Показатели премирования:

Приказом директора ГБОУ СОШ с.Пестровка по согласованию с руководителем СП ДЮСШ могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких результатов.

Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть

лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

10.4.3.1. Для руководителя СП ДЮСШ:

- За качественную и результативную организацию работы СП ДЮСШ и осуществление контроля за деятельностью структурного подразделения от 3000 рублей.
- За высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса СП ДЮСШ – от 2000 рублей.
- За результативную методическую и консультационную работу на муниципальном уровне – от 2000 рублей.
- За качественную организацию работы СП ДЮСШ в летний оздоровительный период – от 2000 рублей.
- За качественную организацию и результативное проведение мероприятий в СП ДЮСШ – от 1500 рублей.

10.4.3.2. Для педагогических работников:

За качественное выполнение особо важных и значимых заданий:

- за качественную организацию учебно-тренировочного процесса от 500 рублей;
- за качественную организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий, турниров, соревнований, спартакиад от 1000 рублей;
- за результативное, качественное исполнение отчетов и информации от 500 рублей;
- за качественное, своевременное оформление и сдачу бухгалтерской отчетности от 500 рублей;
- за качественную подготовку и проведение межрайонных, районных спортивно-массовых мероприятий в период каникул от 1000 рублей;
- за качественную организацию и проведение мероприятий в работе с учащимися в период каникул (летний оздоровительный период) от 1000 рублей.
- за качественную организацию и проведение областных соревнований от 1000 рублей;
- за качественную подготовку игроков в сборную района (сборных команд), области, России от 1000 рублей;
- за результаты участия в районной и областной спартакиаде от 1000 рублей;
- за качественное обобщение передового тренерско-педагогического опыта учебно-методической и воспитательной работы от 1000 рублей;
- за качественное и своевременное ведение учебно-отчетной документации тренера (журнал групповых тренировочных занятий, планирование тренировочных занятий, отчеты по соревнованиям, наличие личной медицинской карточки на каждого учащегося, своевременное проведение инструктажа с учащимися по технике безопасности на учебно-тренировочных занятиях, соревнованиях и культурно – массовых мероприятиях, страхование учащихся и т.д.) от 1000 рублей;
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей от 500 рублей;
- образцовое соблюдение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей» от 300 рублей;
- образцовое соблюдение «Санитарных правил и норм» от 300 рублей;
- за качественную разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности от 1000 рублей;
- за качественную подготовку и представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района и участие в других мероприятиях СП ДЮСШ по распространению опыта работы от 1000 рублей;
- активное и качественное участие в подготовке СП ДЮСШ к новому учебному году от 500 рублей;

- за качественное и быстрое выполнение особо важных безотлагательных поручений директора от 500 руб.
- за качественную и результативную работу по подготовке к конкурсам различного уровня
- качественное и своевременное ведение документации и предоставление отчетности – от 500 рублей
- за качественное и результативное выполнение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей» - от 500 рублей.
- за качество и высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса в ДЮСШ и методической работы на муниципальном уровне – от 1000 рублей.
- за подготовку сборных команд для участия в районных, зональных и областных соревнованиях

10.4.3.3. Для административно-хозяйственного персонала:

- активное и качественное участие в подготовке СП ДЮСШ к новому учебному году от 500 рублей;
- качественную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания здания СП ДЮСШ от 500 рублей;
- качественное выполнение особо важных поручений директора по административно-хозяйственным вопросам от 300 рублей;
- за качественное благоустройство территории – от 300 рублей.

Другие виды премирования

Единовременная премия работнику учреждения может выделяться:

- в связи с рождением ребёнка – до 1000 рублей;
- в связи со свадьбой работника учреждения – до 1500 рублей;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - 1200 рублей;
- в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста – до 2000 рублей.

Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

На выплату единовременной премии направляются средства стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.4.3.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

- 10.4.3.4.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- 10.4.3.4.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 10.4.3.4.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 10.4.3.4.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 10.4.3.4.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
- 10.4.3.4.6. Детский травматизм по вине работника.
- 10.4.3.4.7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима и др.
- 10.4.3.4.8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 10.4.3.4.9. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри школы.
- 10.4.3.4.10. Наличие ошибок в ведении документации.

10.4.3.4.11. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

10.4.3.4.12. Все случаи премирования рассматриваются руководителем и Комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае. В случае необходимости вопросы, связанные с премированием и материальным поощрением рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

10.4.4. Материальная помощь

Материальная помощь – носит временный характер и направлена на материальную поддержку сотрудников СП ДЮСШ. Производится по приказу директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

Материальная помощь может быть оказана работникам учреждения по личному заявлению работников, согласно данного Положения, с учётом семейного положения, состояния здоровья.

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

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (более 1 месяца) – от 1000 рублей;
- дорогостоящее лечение, подтвержденное соответствующими документами – до 3000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – до 5000 рублей
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности – до 5000 рублей;
- тяжелая болезнь, смерть работника или смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) – 1000 рублей.

При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке с директором ГБОУ СОШ с. Пестровка и профсоюзным комитетом.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление с приложением подтверждающих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.

На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

10.4.5. Выплаты компенсационного характера

10.4.5.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

10.4.5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4.5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания,

увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

10.4.5.4. Доплата за работу в ночное время сторожам Учреждения производится в размере 35% должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время, согласно ежемесячного графика работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

10.4.5.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в размере не менее 4% должностного оклада (оклада) в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору по результатам специальной оценки условий труда.

10.4.5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4.5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10.4.5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему могут быть предоставлены другие дни отдыха по договоренности.

10.4.5.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

10.4.5.10. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и выплат.

10.4.6. Другие вопросы оплаты труда

В случае образования экономии фонда оплаты труда по Учреждению вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, выплат, доплат), о назначении которых прописано в Положении, материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации в соответствии приказом директора.

Работникам Учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника Учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором Учреждения за счет средств бюджета, направленных Учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Показатели для установления доплат из экономии ФОТ для административно-управленческого персонала, а также для сотрудников, которые выполняют данные критерии:

Увеличение и расширение зоны обслуживания	от 1000 рублей
За разработку инструкций	от 300 рублей
За участие в организационно-ремонтных работах	от 500 рублей
За ликвидацию последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций	от 1000 рублей
За сохранность инвентаря и оборудования и эффективное его использование	от 500 рублей
За обеспечение безопасности и осуществление пропускного режима в СП ДЮСШ	от 300 рублей
За обеспечение противопожарной безопасности и ведение документации по ПБ	от 500 рублей
За соблюдением норм охраны труда и ведение документации по ОТ	от 500 рублей
За качественное и быстрое выполнение особо важных безотлагательных поручений директора	от 500 рублей
За качественную организацию учебно-тренировочного процесса	от 500 рублей
За работу по своевременной подготовке отчетов и информации	от 500 рублей
За проведение, участие и обслуживание спортивно-массовых и иных мероприятий (праздников, соревнований, спартакиад и т.д.)	от 1000 рублей
За активное участие и высокие показатели в работе (призовые места в соревнованиях, конкурсах, получение грамот, благодарностей, участие в спартакиадах, выступление на конференциях и семинарах и т.д.)	от 1000 рублей
За работы по благоустройству здания, территории	от 300 рублей
Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за организацию и функционирование первичной профсоюзной организации	до 500 рублей

Приложение №1
к Положению об оплате труда и распределении
компенсационных выплат, стимулирующей части фонда
оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Пестровка

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____/_____/

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____/_____/ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

**1. Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)
педагога ГБОУ СОШ с. Пестровка**

Ф.И.О. педагога _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов, выставленных педагогом	Количество баллов, выставленных экспертами
1.Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся		
	1.2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (на основании внешних измерений)		
	1.3.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне начального общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету		
	1.4.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету		
	1.5.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету		
	1.6.Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах		

	обучающихся)		
	1.7.Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)		
	1.8.Публикация педагогического опыта в методических изданиях (включая интернет-публикации)		
	1.9.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня), организованных на бесплатной основе		
	1.10.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках		
	1.11.Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 %		
	1.12.Участие педагога в качестве члена жюри, экспертного совета		
2.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	2.1.Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе		
	2.2.Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе		
	2.3.Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)		
	2.4.Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя		
	2.5.Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)		
3.Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	3.1.Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени		
	3.2.Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени		
	3.3.Использование IT-технологий в учебно-воспитательном процессе (АСУ РСО)		
4.Ведение учетно-отчетной документации	4.1.Оформление классного журнала в соответствии с предъявляемыми требованиями		
	4.2.Планирование учебной деятельности в установленные сроки и в соответствии с		

	предъявляемыми требованиями		
5.Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	5.1.Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года		
	5.2.Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего		
	5.3.Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины		
	5.4.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций		
	5.5.Участие учащихся класса в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в том числе учащихся с ОВЗ и находящихся на индивидуальном обучении в жизни класса и школы)		
	5.6.1.Оформление классного журнала в соответствии с предъявляемыми требованиями; 5.6.2.Оформление личных дел учащихся в соответствии с предъявляемыми требованиями (характеристика, пакет документов). 5.6.3.Организация и планирование воспитывающей деятельности классным руководителем: в установленные сроки и в соответствии с предъявляемыми требованиями.		
	5.7.Ведение учетно-отчетной документации по питанию: вовремя сданная отчетность (в установленные сроки)		
	5.8.Работа в системе АСУ РСО в соответствии с предъявляемыми требованиями		
	ИТОГО		

Решение: _____
(кол-во баллов)

Руководитель МО учителей-предметников: _____ / _____ /

Члены комиссии:

_____/_____/_____
 _____/_____/_____
 _____/_____/_____
 _____/_____/_____
 _____/_____/_____

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

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

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Приложения	Примечание
1.Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие – 2б. Снижение – 1б.	Информация, заверенная заместителем директора	Приложение 1
	1.2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (на основании внешних измерений)	1б.	Информация, заверенная заместителем директора	Приложение 2 Средний балл учителя не ниже 3
	1.3.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне начального общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие – 2б. Ниже среднего – 1б.	Информация, заверенная заместителем директора	Приложение 3
	1.4.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие – 2б. Ниже среднего – 1б.	Информация, заверенная заместителем директора	Приложение 4
	1.5.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие – 2б. Ниже среднего – 1б.	Информация, заверенная заместителем директора	Приложение 5
	1.6.Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты – 1б. позитивная динамика в результатах	Информация, заверенная заместителем директора	

		обучающихся – 2б.		
	1.7.Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	<p><u>При очном участии:</u> на муниципальном уровне – 1б.; на уровне округа – 2б.; на уровне области – 3б.; на всероссийском и международном – 4б.</p> <p><u>При заочном участии:</u> на муниципальном уровне – 1б.; на уровне округа – 1,5б.; на уровне области – 2б.; на всероссийском и международном уровне – 3б.</p>	Копии документов, подтверждающих выступления.	Не более одного наиболее высокого уровня
	1.8.Публикация педагогического опыта в методических изданиях	На уровне округа – 1б.; на уровне области – 1,5б.; на всероссийском – 2б., на международном уровне – 2,5б.	Копии публикации, титульной страницы и содержания сборника, журнала и т.д., в котором помещена публикация	Не более одной публикации наиболее высокого уровня
	1.9.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня), организованных на бесплатной основе	<p><u>Для конкурсов с очным участием педагога</u> («Учитель года», «Самый классный», «Сердце отдаю детям» и т.п.): на уровне школы победа – 1б.; на муниципальном уровне участие – 2б., победа – 3б.; на уровне округа участие – 4б., победа – 5б.; на уровне области участие – 6б.,</p>	Копии грамот, дипломов сертификатов и т. п. или копия распоряжения об итогах соответствующего уровня.	Обязательно подтверждение бесплатной основы конкурса

		<p>победа – 7б.; на всероссийском участие - 8б., победа – 9б.</p> <p><u>Для конкурсов с заочным участием педагога («Лидер в образовании», «Самый классный классный» и т.п.):</u> на муниципальном уровне участие – 0,5б., победа – 1б.; на уровне округа участие – 1,5б. победа - 2б., на уровне области участие – 2,5б; победа – 3б; на всероссийском участие – 3,5б., победа - 4б., на международном уровне участие – 4,5б., победа - 5б.</p>		
	1.10.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1б.	Справка	Приложение 13
	1.11.Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 %	1б.	Справка, подписанная зам. директора	Приложение 6
	1.12.Участие педагога в качестве члена жюри, экспертного совета	на муниципальном уровне – 0,5б., на уровне округа – 1б., на региональном уровне и выше – 2б.	Копия справки, приказа, распоряжения подтверждающего участие	Наиболее высокого уровня единожды.
	1.13.Участие педагога в проверке всероссийских проверочных работ (ВПР), региональных контрольных работ (РКР), диагностических работ Национальных	на муниципальном уровне – 0,5б., на уровне округа – 1б., на региональном уровне и	Копия справки, приказа, распоряжения, благодарственного письма, подтверждающего участие	Наиболее высокого уровня единожды.

	исследований качества образования (НИКО)	выше – 2б.		
2.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	2.1.Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	наличие победителей и призеров на уровне округа – 3б.; наличие победителей и призеров на уровне области – 5б.; на всероссийском уровне участие – 7б., победа – 10б.	Копии грамот, дипломов сертификатов и т.п., распоряжений об итогах соответствующего уровня. Информация об участниках, заверенная заместителем директора (только при отсутствии сертификата участника)	Учитываются все участники и победители/призеры очных этапов.
	2.2.Участие учащихся в научно-практических конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Наличие призеров на уровне района – 0,5б.; наличие победителей на уровне района – 1б., наличие победителей/призеров на уровне округа – 2 балла; участие на уровне области – 3б.; наличие победителей и призеров на уровне области и выше – 4б.	Копии грамот, дипломов сертификатов и т.п., распоряжений об итогах соответствующего уровня. Информация об участниках, заверенная заместителем директора (только при отсутствии сертификата участника)	Учитываются все участники и победители/призеры очных этапов.
	2.3.Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по профилю преподаваемого предмета (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	<u>При очном участии:</u> наличие победителей и призеров на муниципальном уровне – 1б.; наличие победителей и призеров на уровне округа – 2б.; наличие победителей и призеров на уровне области и выше – 4 балла <u>При заочном участии:</u> наличие победителей и	Копии грамот, дипломов сертификатов и т.п., распоряжений об итогах соответствующего уровня. Информация об участниках, заверенная заместителем директора (только при отсутствии сертификата участника)	Учитываются все участники и победители/призеры очных этапов. При заочном участии (не более трёх победителей/призеров). Обязательно подтверждение бесплатной

		призеров за один конкурс – 0,5б.		основы конкурса
	2.4.Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя, реализованных и представленных перед общественностью	2б.	Сертификат участника (при отсутствии - информация об участии, заверенная заместителем директора), диплом (грамота) победителя, заметка с фотографиями на сайте школы.	
	2.5.Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	на окружном уровне – 1,5 балла; на областном уровне – 2 баллов; на всероссийском или международном уровне – 3б.	Копии публикации, титульной страницы и содержания сборника	Не более одной публикации наиболее высокого уровня
3.Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	3.1.Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	Более 10% - 0,5б.	Справка, заверенная зам. директора	Приложение 7
	3.2.Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	0,5б.	Справка, заверенная зам. директора. Копии приказов, материалы на Интернет-ресурсах, фотографии о мероприятии	Приложение 8
	3.3. Использование ИТ-технологий в учебно-воспитательном процессе (АСУ РСО)	0,03 * кол-во часов в соответствии с тарификацией * средняя наполняемость в классах, в которых преподаёт педагог	Информация, заверенная зам. директора	Приложение 9 При отсутствии замечаний по ведению электронной документации и при соблюдении инструкций.
4. Ведение учетно-отчетной	4.1.Оформление классного журнала в соответствии с предъявляемыми	1б.; с замечаниями – до -1б.		Информация зам. директора

документации	требованиями			
	4.2.Планирование учебной деятельности в установленные сроки и в соответствии с предъявляемыми требованиями	2б.; с замечаниями – до -2б.		Информация зам. директора
5.Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	5.1.Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года	Более 80% - 1б.	Информация, заверенная заместителем директора	Приложение 10
	5.2.Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	Снижение – 0,5б. Отсутствие – 1б.	Информация, заверенная заместителем директора	Приложение 11
	5.3.Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Снижение 0,5б. Отсутствие 1б.	Информация, заверенная заместителем директора	Приложение 12
	5.4.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1б.	Справка	Приложение 13
	5.5.Участие учащихся класса в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в том числе учащихся с ОВЗ и находящихся на индивидуальном обучении в жизни класса и школы)	<u>При очном и заочном участии:</u> участие на уровне района – 0,5б.; наличие победителей призеров на уровне района – 1б.; участие на уровне округа – 1,5б.; наличие призеров на уровне округа – 2б.; участие на уровне области и выше – 2,5б.; наличие призеров на уровне области и выше – 3б. Участие учащихся с ОВЗ и находящихся на индивидуальном	Копии грамот, дипломов сертификатов и т.п., распоряжений об итогах соответствующего уровня. Информация об участниках, заверенная заместителем директора (только при отсутствии сертификата участника) Краткий отчет об участии учащихся с ОВЗ и находящихся на индивидуальном обучении в жизни класса и школы с фотографиями о мероприятии (указать Ф.И. учащегося, название мероприятия)	Учитываются все участники и победители/призеры, за исключением заочного участия (не более трёх). Обязательно подтверждение бесплатной основы конкурса

		обучении в жизни класса и школы – 1б.		
	5.6.1.Оформление классного журнала в соответствии с предъявляемыми требованиями; 5.6.2.Оформление личных дел учащихся в соответствии с предъявляемыми требованиями (характеристика, пакет документов). 5.6.3.Организация и планирование воспитывающей деятельности классным руководителем: в установленные сроки и в соответствии с предъявляемыми требованиями.	0,5 балла; с замечаниями – -0,5б. 0,5 балла; с замечаниями – -0,5б. 1 балл; с замечаниями – до -1б. наличие самостоятельно разработанной воспитательной программы в соответствии с предъявляемыми требованиями –1 балл		Информация зам. директора
	5.7.Ведение учетно-отчетной документации по питанию: вовремя сданная отчетность (в установленные сроки)	1 балл; с замечаниями – до -1б.		Информация бухгалтерии
	5.8.Работа в системе АСУ РСО в соответствии с предъявляемыми требованиями	1б.		Информация зам. директора

Приложение 1

1.1. Информация о снижении (отсутствии) неуспевающих учащихся

Предмет	класс	_ четверть (кол-во неуспевающих)	_ четверть (кол-во неуспевающих)	Снижение/отсутствие
Итого				

Заместитель директора _____
Подпись Расшифровка подписи

Приложение 2

1.2. Информация о среднем балле оценки уровня учебных достижений по предмету в сравнении со средним баллом по предмету по школе

Предмет	класс	Средний балл по результатам внешних измерений
Средний балл по школе (по предмету)		

Вывод: Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению

Заместитель директора _____
Подпись Расшифровка подписи

Примечание: 1 предмет – 1 таблица

Приложение 6

1.11. Информация о пропусках учащимися уроков педагога без уважительной причины

Предмет	класс	Всего пропущено уроков учащимися по предмету	Пропущено учащимися по неуважительной причине	%
Итого				

Вывод: Пропуски учащимися уроков педагога без уважительной причины составляют менее 5 %.

Заместитель директора _____
 Подпись Расшифровка подписи

Примечание: Исключаются дети совсем не посещающие школу
 $\% = (\text{Пропущено учащимися по неуважительной причине} / \text{Всего пропущено уроков учащимися по предмету}) \cdot 100\%$

Приложение 7

3.1. Информация об использовании IT-технологий в учебном процессе

Период	Проведено уроков фактически	Из них с использованием IT-технологий	%

Заместитель директора _____
 Подпись Расшифровка подписи

Приложение 9

3.3. Информация об использовании АСУ РСО в организации учебно-воспитательного процесса

Класс	Предмет	Количество учащихся	Количество часов
Средняя наполняемость классов			
Итого часов			

Класс	Предмет	Количество учащихся	Количество часов
Средняя наполняемость классов			
Итого часов			

Примечание:

Кол-во баллов = $0,03 * \text{кол-во часов в соответствии с тарификацией} * \text{средняя наполняемость в классах, в которых преподаёт педагог}$

Заместитель директора _____
Подпись Расшифровка подписи

Оценки выставляются своевременно. Замечания по ведению электронного журнала отсутствуют.

Заместитель директора _____
Подпись Расшифровка подписи

Приложение 10

5.1. Информация об охвате учащихся класса горячим питанием

Период	Класс	Кол-во учеников в классе	Кол-во питающихся учащихся	%

Заместитель директора _____
Подпись Расшифровка подписи

Приложение 11

5.2. Информация о снижении (отсутствии) учащихся, состоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего

Класс	_ четверть (кол-во уч-ся состоящих на учёте в комиссиях разного уровня)	_ четверть (кол-во уч-ся состоящих на учёте в комиссиях разного уровня)	Снижение/отсутствие

Заместитель директора _____
Подпись Расшифровка подписи

Приложение 12

5.3. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины в классе

Класс	Пропущено учащимися уроков по неуважительной причине по классу		Снижение/отсутствие
	_ четверть	_ четверть	

Заместитель директора _____
Подпись Расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

**2. Лист оценивания эффективности (качества) работы секретаря, делопроизводителя
ГБОУ СОШ с. Пестровка**

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности директора школы – 1 балл			1
1.2 Исполнение служебных материалов, писем, запросов – 1 балл			1
1.3 Создание банка данных необходимого для работы и эффективное его использование – 2 б.			2
1.4 Ведение архивной документации– 1 балл			1
1.5 Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, общественности, сотрудников, администрации– 1 балл			1
1.6 Своевременный контроль за исполнением документов, отписанных работникам школы– 1 б			1
1.7 Своевременная доставка и получение необходимой информации– 1 балл			1
1.8 Организация работы с кадрами, оформление и ведение трудовых книжек– 2 балла			2
	Итого:		10

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

**3. Лист оценивания эффективности (качества) работы техперсонала, уборщиц,
лаборантов ГБОУ СОШ с. Пестровка**

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Качество ежедневной уборки помещений – 2б.			2
1.2 Участие в генеральных уборках школы и кабинетов химии, физики – 2б.			2
1.3 Уборка школьной территории – 1б.			1
1.4 Дежурство по школе и в кабинетах химии, физики– 2б.			2
1.5 Подготовка помещений к экзаменам (разовое, по решению комиссии) – 1б.			1
1.6 Подготовка приборов для выполнения лабораторных и практических работ по предметам (химия, физика), качество мытья и сохранность приборов– 3б.			3
	Итого:		11

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

**4. Лист оценивания эффективности (качества) работы сотрудников столовой
ГБОУ СОШ с. Пестровка**

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Качественное и разнообразное приготовление еды, соблюдение технологических режимов и рецептур блюд – 2 б.			2
1.2 Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции– 2 б.			2
1.3 Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения– 1 б.			1
1.4 Качество выполнения санитарно-гигиенических требований при приготовлении пищи, при мытье столовой и кухонного инвентаря– 2 б.			2
1.5 Сохранность столовой посуды и кухонного инвентаря – 2 б.			2
	Итого:		9

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

**5. Лист оценивания эффективности (качества) работы сотрудников бухгалтерии
ГБОУ СОШ с. Пестровка**

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Отсутствие жалоб, замечаний со стороны сотрудников, администрации – 1 б.			1
1.2 Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб– 1 б.			1
1.3 Качественная и своевременная подготовка отчетов в электронном виде– 2 б.			2
1.4 Учет и контроль поступления и расходования бюджетных средств– 2 б.			2
1.5 Качественное выполнение заданий РОО, округа, области– 2 б.			2
1.6 Качественные расчеты заработной платы– 1 б			2
1.7 Качественное состояние документации бухгалтерии– 2 б.			2
1.8 Качественная систематизация бухгалтерских материалов– 2 б.			2
	Итого:		14

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

6. Лист оценивания эффективности (качества) работы рабочего по обслуживанию здания и помещений ГБОУ СОШ с. Пестровка

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Участие в благоустройстве территории и ремонте здания – 1 б.			1
1.2 Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, общественности, сотрудников, администрации – 1 б.			1
1.3 Содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН – 2 б.			2
1.4 Оперативное выполнение поручений по хозяйственным вопросам заместителя директора по АХЧ – 2 б.			2
	Итого:		6

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

7. Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по АХЧ ГБОУ СОШ с. Пестровка

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов)– 2б.			2
1.2 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников– 1б.			1
1.3 Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирурующих служб– 1б.			1
1.4 Высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ– 2б.			2
1.5 Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий в здании школы – 3б.			3
1.6 Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов– 4б.			4
	Итого:		13

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

**8. Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа ГБОУ СОШ с.
Пестровка**

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Отсутствие и предупреждение во время дежурства случаев проникновения в здание школы – 1б.			1
1.2 Содержание в надлежащем санитарном состоянии и порядке закрепленной территории– 1б.			1
1.3 Обеспечение наличия комплекта ключей, исправности входных дверей, запасных выходов, окон, исправности телефонов, исправности освещения, при необходимости включение, выключение света– 3б.			3
1.4 Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, общественности, сотрудников, администрации– 1б.			1
	Итого:		6

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

**9. Лист оценивания эффективности (качества) работы водителя
ГБОУ СОШ с. Пестровка**

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта – 1б.			1
1.2 Обеспечение безопасного подвоза учащихся, отсутствие ДТП – 2б.			2
1.3 Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, общественности, сотрудников, учащихся, администрации – 2б.			2
1.4 Соблюдение оперативности в работе – 2б.			2
	Итого:		7

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

**10. Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующего библиотекой
ГБОУ СОШ с. Пестровка**

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1. Формирование библиотечного фонда (пополнение фонда, оформление подписки, формирование заказа на учебники) – 2б.			2
1.2. Справочно-библиографическая работа (оформление тематических стендов, выставок, подготовка информационных справок, информационных бюллетеней о новинках литературы) – 1б.			1
1.3. Работа с читателями (индивидуальная и массовая) – 2б.			2
1.4. Работа по сохранению библиотечного фонда– 1б.			1
1.5. Работа медиацентра– 2б.			2
1.6. Наличие публикаций в СМИ, на сайте школы– 2б.			2
1.7. Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (указать самый высокий уровень): - на муниципальном уровне – 1б.; - на уровне «образовательного округа»– 1,5б.; - на уровне области и выше– 2б.			2
1.8. Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся– 2б.			2
1.9. Реализация творческих проектов с учащимися – 1б.			1

1.10. Осуществление регулярного взаимодействия с другими организациями (районной библиотекой, библиотеками других ОУ, книготорговыми организациями, общественными организациями) – 1б.			1
1.11. Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, родителями (законными представителями), общественностью– 1б.			1
1.12. Своевременное выполнение распоряжений директора школы– 2б.			2
1.13. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов) – 2б.			2
	Итого:		21

Члены комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

11. Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по учебной работе ГБОУ СОШ с. Пестровка

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов) – 2б.			2
1.2 Качественное оформление базы данных по ЕГЭ, ГИА– 2б.			2
1.3 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников– 1б.			1
1.4 Организация профильного обучения на старшей ступени обучения – 3б.			3
1.5 Организация предпрофильной подготовки в 9-х классах– 3б.			3
1.6 Инновационная и экспериментальная деятельность – 3б.			3
1.7 Организация и проведение конференций, семинаров, круглых столов, мастер-классов: - на уровне школы– 0,5б.; - на муниципальном уровне– 1б.; - на уровне округа– 1,5б.; - на уровне области и выше– 2б.			2
1.8 Выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах: - на уровне школы– 0,5б.; - на муниципальном уровне– 1б.; - на уровне «образовательного округа» – 1,5б.; - на уровне области и выше– 2б.			2
1.9 Работа в системе АСУ РСО в соответствии с предъявляемыми требованиями– 5б.			5

1.10 Наличие регулярных публикаций в СМИ, на сайте школы– 2б.			2
	Итого:		25

Члены комиссии:

_____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

12. Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по воспитательной работе ГБОУ СОШ с. Пестровка

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Отсутствие учащихся состоящих на учете в КДН, ИДН – 2б; снижение численности учащихся стоящих на учете в КДН, ИДН– 1б			2 1
1.2 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов)– 2б			2
1.3 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников– 1б			1
1.4 Организация индивидуального обучения– 3б			3
1.5 Увеличение числа педагогов, использующих здоровьесберегающие технологии и программы– 1б			1
1.6 Участие школы в социально значимых конкурсах и проектах «Самый классный классный», «Ярмарка профессий», «Гражданин» и др. - на уровне района– 1б; - на уровне округа– 2б; - на уровне области и выше– 3б			3
1.7 Организация и проведение конференций, семинаров, круглых столов, мастер-классов: - на уровне школы– 0,5б; - на муниципальном уровне– 1б; - на уровне округа– 1,5б; - на уровне области и выше– 2б			2
1.8 Выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах:			

- на уровне школы– 0,5б; - на муниципальном уровне– 1б; - на уровне «образовательного округа» – 1,5б; - на уровне области и выше– 2б			2
1.9 Организация и проведение общешкольных мероприятий с привлечением сотрудников различных служб – 1б			1
1.10 Высокий уровень организации проведения общешкольных мероприятий– 2б			2
1.11 Организация поездок с использованием внешних ресурсов в пределах: - района– 1б; - округа/области– 1,5б; - за пределы области–2б			2
1.12 Работа в системе АСУ РСО в соответствии с предъявляемыми требованиями–2б			2
1.13 Наличие регулярных публикаций в СМИ, на сайте школы–2б			2
1.14 Публикации педагогов, имеющих классное руководство, с целью обобщения опыта работы–1б			1
		Итого:	26

Члены комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

13. Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по информационным технологиям ГБОУ СОШ с. Пестровка

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов)–2б			2
1.2 Качественное заполнение документов строгой отчетности – 2б.			2
1.3 Высокое качество и системность материалов школьного сайта– 3б.			3
1.4 Увеличение доли педагогов, использующих ИКТ– 1б.			1
1.5 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников– 1б.			1
1.6 Организация и проведение конференций, семинаров, круглых столов, мастер-классов: - на уровне школы– 0,5б.; - на муниципальном уровне– 1б.; - на уровне округа– 1,5б.; - на уровне области и выше– 2б.			2
1.7 Выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах: - на уровне школы– 0,5б.; - на муниципальном уровне– 1б.; - на уровне «образовательного округа» – 1,5б.; - на уровне области и выше– 2б.			2
1.8 Участие в организации дистанционных конкурсов, викторин, олимпиад: - на уровне района– 1б.;			2

- на уровне округа– 1,5б.; - на уровне области и выше– 2б.			
1.9 Работа в системе АСУ РСО в соответствии с предъявляемыми требованиями– 8б.			8
1.10 Наличие регулярных публикаций в СМИ, на сайте школы– 2б.			2
1.11 Наличие публикаций педагогов с целью обобщения опыта работы по использованию ИКТ– 1б.			1
		Итого:	26

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

14. Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по методической работе ГБОУ СОШ с. Пестровка

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов)–2б			2
1.2 Качественное заполнение документов строгой отчетности –2б.			2
1.3 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников–1б.			1
1.4 Повышение доли педагогов, прошедших курсы обучения в объеме 72 и более часов –1б.			1
1.5 Результативное участие педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне района–1б.; - на уровне округа–1,5б.; - на уровне области и выше–2б.			2
1.6 Уровень организации аттестации педагогических работников школы, повышение доли учителей, имеющих квалификационную категорию–1б.			1
1.7 Освоение новых УМК и рабочих программ–2б.			2
1.8 Качественное оформление наградного материала на педагогических работников–2б.			2
1.9 Организация и проведение конференций, семинаров, круглых столов, мастер-классов: - на уровне школы–0,5б.; - на муниципальном уровне–1б.; - на уровне округа–1,5б.; - на уровне области и выше–2б.			2
1.10 Выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах:			

- на уровне школы–0,5б.; - на муниципальном уровне–1б.; - на уровне «образовательного округа» –1,5б.; - на уровне области и выше–2б.			2
1.11 Работа со структурными подразделениями ОУ–1б.			1
1.12 Работа в системе АСУ РСО в соответствии с предъявляемыми требованиями–5б.			5
1.13 Наличие публикаций педагогов с целью обобщения опыта работы–1б.			1
1.14 Наличие регулярных публикаций в СМИ, на сайте школы–2б.			2
	Итого:		26

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____

**15. Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога-организатора
ГБОУ СОШ с. Пестровка**

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Высокий уровень организации проведения общешкольных мероприятий –2б.			2
1.2 Организация работы детской общественной организации–2б.			2
1.3 Участие ДОО в фестивалях, слетах, конкурсах и др. - на уровне района–1б.; - на уровне округа–1,5б.; - на уровне области и выше–2б.			2
1.4 Качественная организация работы органов ученического самоуправления–1б.			1
1.5 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов) –2б.			2
1.6 Участие школы в социально значимых конкурсах и проектах «Самый классный классный», «ЮИД» и др. - на уровне района–1б.; - на уровне округа–2б.; - на уровне области и выше–3б.			3
1.7 Организация и проведение общешкольных мероприятий с привлечением сотрудников различных служб–1б.			1
1.8 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников–1б.			1
1.9 Организация поездок с использованием внешних ресурсов в пределах: - района–1б.;			2

- округа/области–1,5б.; - за пределы области–2б.			
1.10 Наличие регулярных публикаций в СМИ, на сайте школы–2б.			2
1.11 Музыкальное оформление общешкольных мероприятий–2б.			2
1.12 Осуществление регулярного взаимодействия с другими организациями (ДМО, другими ОУ, общественными организациями и др.) –1б.			1
	Итого:		21

Члены комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

Приложение №2
к Положению об оплате труда и распределении
компенсационных выплат, стимулирующей части фонда
оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Пестровка
УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего совета

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

_____/_____/_____/ Л.А. Казачкова
« ____ » _____ 20__ г.

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) педагогов
структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования ГБОУ
СОШ с.Пестровка**

1. ВОСПИТАТЕЛЬ.

Ф.И.О. педагога _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов, выставленных педагогом	Количество баллов, выставленных экспертами
1.Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Организация и ведение воспитательно-образовательного процесса		
	1.2. Организация воспитательно-образовательного процесса с использованием внешних ресурсов (экскурсии, целевые прогулки, посещение выставок)		
	1.3. Информационная работа с родителями: уголки, сайт, ведение журналов, обратная связь.		
	1.4. Организация развивающей предметно-пространственной среды		
	1.5. Качество и результативность ведения документации		
	1.6.Выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах и т.п.		
	1.7.Публикация педагогического опыта в методических изданиях		
	1.8.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня), организованных на бесплатной основе		
	1.9.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня и при наличии призового места). (Не учитываются		

	результаты участия в дистанционных конкурсах на платной основе)		
	1.10. Проведение открытых мероприятий		
	1.11. Профессиональная активность (участие в составе жюри, экспертных (рабочих) групп и т.п.) (По согласованию с директором)		
	1.12. Участие в работе ОТМО.		
	1.13. Наличие мероприятий, проведенных с использованием внешних ресурсов: районной библиотеки, ДДТ, школы и с привлечением сотрудников различных служб		
	1.14. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности педагога по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования		
	1.15. Работа в АСУ РСО		
	ИТОГО		
2. Педагогический стаж работы	2.1. За выслугу лет		
	ИТОГО		
3. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	3.1. Сложность контингента воспитанников, посещающих ДОО		
	3.2. Наличие авторских разработок (программы, методики, пособия и т.д.)		
	3.2. Результативность реализации вариативной части ООП.		
	ИТОГО		
4. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности педагога	4.1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников		
	4.2. Обеспечение качественных и результативных мероприятий по адаптации детей к условиям д/с (для ясельных групп):		
	4.3. Положительная динамика количества		

	дней пребывания детей в группе (в среднем по СП)		
	4.4. Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций		
	4.5. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А.

Методист: Бекетова И.В.

Председатель п/к: Гераськина Н.А.

Психолог: Земскова Е.М.

Завхоз: Сумительнова Г.Ю.

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогов структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования ГБОУ СОШ с.Пестровка

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Приложения	Примечание
1.Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Организация и ведение воспитательно-образовательного процесса	- 67-77%-1 балл - 78 -85%-2 балла - 86 – 100%-3 балла (по результатам оперативного контроля)	Справка оперативного контроля.	Приложение 1
	1.2. Организация воспитательно-образовательного процесса с использованием внешних ресурсов (экскурсии, целевые прогулки, посещение выставок)	1-2 мероприятия – 1 балл, 3 и более – 2 балла.	Копии приказов, фотоматериалы	
	1.3. Информационная работа с родителями: уголки, сайт, ведение журналов, обратная связь.	- 67-77%-1 балл - 78 -85%-2 балла - 86 – 100%-3 балла (по результатам оперативного контроля)	Справка оперативного контроля.	Приложение 1
	1.4. Организация развивающей предметно-пространственной среды	- 67-77%-1 балл - 78 -85%-2 балла - 86 – 100%-3 балла (по результатам оперативного контроля)	Справка оперативного контроля.	Приложение 1
	1.5. Качество и результативность ведения документации	-документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления – 2 балла; -документация соответствует предъявленным требованиям-1 балл; -документация ведется с замечаниями – -1балл	Справка оперативного контроля.	Приложение 1

1.6.Выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах и т.п.	<u>При очном участии:</u> на уровне детского сада-0,5б; на муниципальном уровне – 1б.; на уровне округа – 2б.; на уровне области – 3б.	Копии документов, подтверждающих выступления.	Не более одного наиболее высокого уровня
1.7.Публикация педагогического опыта в методических изданиях	На уровне округа – 1б.; на уровне области – 1,5б.; на всероссийском – 2б., на международном уровне – 2,5б.	Копии публикации, титульной страницы и содержания сборника, журнала и т.д., в котором помещена публикация	Не более одной публикации наиболее высокого уровня
1.8.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня), организованных на бесплатной основе	<u>Для конкурсов с очным участием педагога</u> («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лидер дошкольного образования», «Сердце отдаю детям» и т.п.): на муниципальном уровне участие – 1 б., победа – 2 б.; на уровне округа участие – 2 б., победа – 3 б.; на уровне области участие – 3 б., победа – 4 б.; на всероссийском уровне участие – 4 б., победа – 5 б. <u>Для конкурсов с заочным участием педагога</u> («Лидер дошкольного образования» и др. конкурсы педагогического мастерства): на муниципальном уровне участие – 0,5б., победа – 1б.; на уровне округа участие – 1б. победа – 1,5б., на уровне области участие – 1,5б; победа – 2б; на всероссийском уровне участие – 2 б., победа – 2,5 б., на международном уровне участие – 2,5 б., победа – 3 б.	Копии грамот, дипломов сертификатов и т. п. или копия распоряжения об итогах соответствующего уровня.	Наиболее высокого уровня единожды.
1.9.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня и при наличии	на муниципальном уровне участие – 1 б., победа – 2 б.; на уровне округа участие – 2 б.,	Копии грамот, дипломов сертификатов и т. п. или копия	Не учитываются результаты

	призового места). (Не учитываются результаты участия в дистанционных конкурсах на платной основе)	победа – 3 б.; на уровне области участие – 3 б., победа – 4 б.; на всероссийском участие – 4 б., победа – 5 б.	распоряжения об итогах соответствующего уровня.	участия в дистанционны х конкурсах на платной основе. Наиболее высокого уровня единожды.
	1.10. Проведение открытых мероприятий	<u>При очном участии:</u> на уровне детского сада-0,5б; на муниципальном уровне – 1б.; на уровне округа – 2б.; на уровне области – 3б.	Копии документов, подтверждающих проведение мероприятия.	Наиболее высокого уровня единожды.
	1.11. Профессиональная активность (участие в составе жюри, экспертных (рабочих) групп и т.п.) (По согласованию с директором)	на уровне детского сада-0,5б; на муниципальном уровне – 1б.; на уровне округа – 2б.; на уровне области – 3б.	Копия справки, приказа, распоряжения подтверждающего участие	Наиболее высокого уровня единожды.
	1.12. Участие в работе ОТМО.	На муниципальном уровне – 0,5 б., на уровне округа – 1 б., на региональном уровне и выше – 1,5 б.	Копия справки, приказа, распоряжения, подтверждающего участие	Наиболее высокого уровня единожды.
	1.13. Наличие мероприятий, проведенных с использованием внешних ресурсов: районной библиотеки, ДДТ, школы и с привлечением сотрудников различных служб	- 1 – 0,5 балла, - 2 – 1 балл, - 3 – 2 балла, более 3 – 3 балла.	Фотоматериалы, сценарии или конспекты мероприятий с указанием организаторов (не более 3-х человек), приглашенных, даты и места проведения	-
	1.14. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности педагога по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования	На муниципальном уровне – 1б., на уровне округа – 2б., на региональном уровне и выше – 3 б.	Копии материала с указанием даты. Учитываются материалы самого педагога или статья о педагоге.	-

	1.15.Работа в АСУ РСО	Наличие – 1 б.	Копия приказа	
2. Педагогический стаж работы	2.1. За выслугу лет	от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада свыше 10 лет – 15% должностного оклада	Справка заверенная руководителем СП	Приложение 2
3. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	3.1. Сложность контингента воспитанников, посещающих ДОО	4 балла – свыше 5 3 балла – от 4 до 5 2 балла – от 1 до 3 1 балл – 1 ребенок (Количество баллов пропорционально времени пребывания детей в группе)	Информация заверенная руководителем	Приложение 3
	3.2. Наличие авторских разработок (программы, методики, пособия и т.д.)	Наличие – 3 б.	Копия титульного листа, рецензии.	-
	3.2. Результативность реализации вариативной части ООП.	наличие комплексно-тематического планирования -1 балл; наличие конспектов – 1 балл; итоговое мероприятие – 1 балл	Копии материалов	-
4.Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности педагога	4.1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	3 балла – 1 случай заболевания по д/с; 2 случая – по яслям 2 балла – 2 случая заболевания по д/с; 3 случая – по яслям 1 балл – 3 случая заболевания по д/с; 4 случая – по яслям	Информация, заверенная руководителем СП	Приложение 4
	4.2. Обеспечение качественных и результативных мероприятий по адаптации детей к условиям д/с (для ясельных групп):	3 балла - адаптация в легкой форме, с единичными случаями средней формы 2 балла - адаптация в легкой и средней форме в равной степени 1 балл - адаптация средней формы	Информация, заверенная заместителем руководителя СП	Приложение 5
	4.3. Положительная динамика количества	3 балла – посещаемость составляет	Информация,	Приложение 4

	дней пребывания детей в группе (в среднем по СП)	свыше 71% 2 балла – посещаемость составляет от 61% до 70% 1 балл – посещаемость составляет от 50% до 60%	заверенная руководителем СП	
	4.4. Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций	3 балла – отсутствие обоснованной жалобы, наличие- (-3 балла)	Справка	Приложение 6
	4.5. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2 балла – отсутствие	Справка	Приложение 7

Приложение 1 (п. - 1.1.; 1.3.; 1.4.; 1.5.)

Справка оперативного контроля

Ф.И.О. педагога	Должность	Организация и ведение воспитательно-образовательного процесса (% / балл)	Информационная работа с родителями: уголки, сайт, ведение журналов, обратная связь. (% / балл)	Организация развивающей предметно-пространственной среды (% / балл)	Качество и результативность ведения документации (% / балл)

Руководитель СП д/с «Забава» ГБОУ СОШ с.Пестровка _____ / Г.А.Полянская

Приложение 2

СПРАВКА

Дана _____ СПДС «Забава» ГБОУ СОШ с. Пестровка _____, _____,
должность _____ Ф.И.О. _____,
в том, что на 31.12.20____ года педагогический стаж составляет _____.

Руководитель СП д/с «Забава» ГБОУ СОШ с.Пестровка _____ / Г.А.Полянская

Приложение 3

Информация по количеству детей с ОВЗ

Ф.И.О. педагога	Должность	Период	Количество детей с ОВЗ

Руководитель СП д/с «Забава» ГБОУ СОШ с.Пестровка _____ / Г.А.Полянская

Приложение 4 (п. 4.1.; 4.3.)

Информация по посещаемости и заболеваемости

Ф.И.О. педагога	Должность	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (% / балл)	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (в среднем по СП) (% / балл)

Руководитель СП д/с «Забава» ГБОУ СОШ с.Пестровка _____ / Г.А.Полянская

Приложение 5

Информация по адаптации детей раннего возраста

Ф.И.О. педагога	Должность	Показатели адаптации

Заместитель руководителя СП д/с «Забава» ГБОУ СОШ с.Пестровка _____ / Е.Е. Каштанова

Приложение 6

СПРАВКА

Дана _____ СПДС «Забава» ГБОУ СОШ с. Пестровка _____,

должность

Ф.И.О.

в том, что за 20__ год конфликтные ситуации, разрешаемые на уровне ДОО, у данного педагога не возникали.

Руководитель СП д/с «Забава» ГБОУ СОШ с.Пестровка _____ / Г.А.Полянская

Приложение 7

СПРАВКА

Дана _____ СПДС «Забава» ГБОУ СОШ с. Пестровка _____,

должность

Ф.И.О.

в том, что за 20___ год обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий к данному педагогу не поступали.

Руководитель СП д/с «Забава» ГБОУ СОШ с.Пестровка _____ / Г.А.Полянская

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего совета

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г. Л.А. Казачкова

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) педагогов структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования ГБОУ СОШ с.Пестровка

2. ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Ф.И.О. педагога _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов, выставленных педагогом	Количество баллов, выставленных экспертами
1.Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Организация и ведение воспитательно-образовательного процесса		
	1.2. Организация воспитательно-образовательного процесса с использованием внешних ресурсов (экскурсии, целевые прогулки, посещение выставок)		
	1.3. Информационная работа с родителями: уголки, сайт, ведение журналов, обратная связь.		
	1.4. Организация развивающей предметно-пространственной среды		
	1.5. Качество и результативность ведения документации		
	1.6.Выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах и т.п.		
	1.7.Публикация педагогического опыта в методических изданиях		
	1.8.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня), организованных на бесплатной основе		
	1.9.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня и при наличии призового места). (Не учитываются результаты участия в дистанционных конкурсах на платной основе)		
	1.10. Проведение открытых мероприятий		
	1.11. Профессиональная активность (участие в составе жюри, экспертных (рабочих) групп и т.п.) (По согласованию с директором)		

	1.12. Участие в работе ОТМО.		
	1.13. Наличие мероприятий, проведенных с использованием внешних ресурсов: районной библиотеки, ДДТ, школы и с привлечением сотрудников различных служб		
	1.14. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности педагога по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования		
	ИТОГО		
2. Педагогический стаж работы	2.1. За выслугу лет		
	ИТОГО		
3. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	3.1. Сложность контингента воспитанников, посещающих ДОО		
	3.2. Наличие авторских разработок (программы, методики, пособия и т.д.)		
	3.2. Результативность реализации вариативной части ООП.		
	ИТОГО		
4.Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности педагога	4.1. Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций		
	4.2. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А. _____

Методист: Бекетова И.В. _____

Председатель п/к: Гераськина Н.А. _____

Психолог: Земскова Е.М. _____

Завхоз: Сумительнова Г.Ю. _____

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего совета

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г. Л.А. Казачкова

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) педагогов структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования ГБОУ СОШ с.Пестровка

3. ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ

Ф.И.О. педагога _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов, выставленных педагогом	Количество баллов, выставленных экспертами
1.Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Организация и ведение воспитательно-образовательного процесса		
	1.2. Организация воспитательно-образовательного процесса с использованием внешних ресурсов (экскурсии, целевые прогулки, посещение выставок)		
	1.3. Информационная работа с родителями: уголки, сайт, ведение журналов, обратная связь.		
	1.4. Организация развивающей предметно-пространственной среды		
	1.5. Качество и результативность ведения документации		
	1.6.Выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах и т.п.		
	1.7.Публикация педагогического опыта в методических изданиях		
	1.8.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня), организованных на бесплатной основе		
	1.9.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня и при наличии призового места). (Не учитываются результаты участия в дистанционных конкурсах на платной основе)		
	1.10. Проведение открытых мероприятий		
	1.11. Профессиональная активность (участие в составе жюри, экспертных (рабочих) групп и т.п.) (По согласованию с директором)		

	1.12. Участие в работе ОТМО.		
	1.13. Наличие мероприятий, проведенных с использованием внешних ресурсов: районной библиотеки, ДДТ, школы и с привлечением сотрудников различных служб		
	1.14. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности педагога по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования		
	ИТОГО		
2. Педагогический стаж работы	2.1. За выслугу лет		
	ИТОГО		
3. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	3.1. Сложность контингента воспитанников, посещающих ДОО		
	3.2. Наличие авторских разработок (программы, методики, пособия и т.д.)		
	3.2. Результативность реализации вариативной части ООП.		
	ИТОГО		
4. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности педагога	4.1. Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций		
	4.2. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А. _____

Методист: Бекетова И.В. _____

Председатель п/к: Гераськина Н.А. _____

Психолог: Земскова Е.М. _____

Завхоз: Сумительнова Г.Ю. _____

Ознакомлен: _____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

4. ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Оценка руководителя
3- раздел - 13%			
1	Сложность контингента воспитанников <i>3 балла – свыше 3-х</i>		
	<i>2 балла – от 1 до 3</i>		
	<i>1 балл – 1 ребенок</i>		
ИТОГО			
4 раздел 25%			
1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников <i>3 балла – 1 случай заболевания по д/с; 2 случая – по яслям</i>		
	<i>2 балла – 2 случая заболевания по д/с; 3 случая – по яслям</i>		
	<i>1 балл – 3 случая заболевания по д/с; 4 случая – по яслям</i>		
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий <i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>		
3	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (в среднем по ДОО) <i>3 балла – посещаемость составляет свыше 71%</i>		
	<i>2 балла – посещаемость составляет от 61% до 70%</i>		
	<i>1 балл – посещаемость составляет от 50% до 60%</i>		
3	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций <i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>		
4	Качественная и результативная работа по созданию комфортных условий для воспитанников – максимальное количество баллов 3		
5	Рациональное использование хозяйственно-бытовых средств - 1 балл		

6	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса - максимальное количество баллов 3		
ИТОГО			
ВСЕГО			

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

Ознакомлен: _____

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

5. ЗАВЕДУЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей) <i>5 баллов – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний</i>		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: <i>5 балла – отсутствие замечаний по итогам ревизий</i>		
3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)		
	<i>3 балла – уменьшение более 30%</i>		
	<i>2 балла – уменьшение от 20% до 29%</i>		
	<i>1 балл – уменьшение от 10% до 19%</i>		
4	Качественное оснащение и содержание предметно-развивающей среды в помещениях и на территории МДОУ, направленных на сохранение здоровья воспитанников <i>3 балла – качественное оснащение и содержание предметно-развивающей среды в помещениях и на территории ДОУ</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

6. СТАРШАЯ МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Выполнение плана количества дней пребывания ребенка в ДООУ – 2 балла, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 3 балла		
2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников		
	3 баллов – 3 случая заболевания по д/с; 4 случаев – по яслям		
	2 баллов – 4 случаев заболевания по д/с; 5 случаев – по яслям		
	1 балла – 5 случаев заболевания по д/с; 6 случаев – по яслям		
3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий 3 балла – отсутствие замечаний и жалоб		
4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания 3 баллов – отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания		
	2 балла – единичные замечания и обоснованные жалобы к организации и качеству питания (1-2)		
5	Качественное обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории МДОУ, способствующих сохранению здоровья воспитанников 5 баллов – качественное обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории ДООУ		
	3 балла – обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории ДООУ с единичными нарушениями (1-2)		

6	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций <i>3 балла – отсутствие</i>		
7	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) <i>3 балла – отсутствие</i>		
8	Разработка и внедрение программы, пропагандирующей здоровый образ жизни <i>3 балла - наличие</i>		
9	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий <i>3 балла – качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических мероприятий</i>		
	<i>2 балла – обеспечение санитарно-эпидемиологических мероприятий с единичными нарушениями (1-2)</i>		
10	Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля - <i>3 балла</i>		
11	Обеспечение качественных и результативных мероприятий по адаптации детей к условиям д/с (для ясельных групп) <i>4 балла - адаптация легкой формы</i>		
	<i>3 балла - адаптация в легкой форме, с единичными случаями средней формы</i>		
	<i>2 балла - адаптация в легкой и средней форме в равной степени</i>		
	<i>1 балл - адаптация средней формы.</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/_____
 _____/_____/_____
 _____/_____/_____

Ознакомлен: _____
 (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

7. БУХГАЛТЕР

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода <i>6 баллов – отсутствие кредиторских задолженностей и остатков на счетах</i>		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности <i>6 баллов - отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности</i>		
3	Качественная и результативная работа на компьютере в течение рабочего времени: <i>6 баллов – результативная работа на компьютере</i>		
4	Своевременная и качественная сдача отчётной документации <i>6 баллов</i>		
5	Рациональное и экономное использование материальных и финансовых средств <i>6 баллов</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

8. РАБОЧИЙ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ ОДЕЖДЫ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>5 баллов – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

9. КАСТЕЛЯНША

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>3 балла – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
2.	Качественная и результативная работа по сохранению и рациональному использованию оборудования и материалов: <i>- максимальное количество баллов – 2</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

10. ПОВАР, КУХОННЫЙ РАБОТНИК, КЛАДОВЩИК, ГРУЗЧИК

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания <i>2 балла (1 балл) – качественное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания</i>		
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания <i>2 балла – отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания</i> <i>1 балл – единичные замечания и обоснованные жалобы к организации и качеству питания (1-2)</i>		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей) <i>1 балл – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/_____

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада
11. ШЕФ - ПОВАР

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания <i>2 балла – качественное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания</i>		
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания <i>2 балла – отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания</i> <i>1 балл – единичные замечания и обоснованные жалобы к организации и качеству питания (1-2)</i>		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>- 1 балл – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен: _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

12. УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ШВЕЯ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>5 балла – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестравка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестравка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

13. РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ,

СЛЕСАРЬ-САНТЕХНИК

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>1 балл – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
2.	Качественная и результативная работа по сохранению и рациональному использованию оборудования, техники и материалов: <i>- максимальное количество баллов – 2</i>		
3.	Качественная и результативная работа по обеспечению безопасных условий для воспитанников и сотрудников: <i>- максимальное количество баллов – 2</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____ / _____ /

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

14. ДВОРНИК

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>1 балл – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
2.	Качественная и результативная работа по сохранению и рациональному использованию оборудования, техники и материалов: <i>- максимальное количество баллов – 2</i>		
3.	Качественная и результативная работа по обеспечению безопасных условий для воспитанников и сотрудников: <i>- максимальное количество баллов – 2</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

15. ВОДИТЕЛЬ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1.	Качественная и результативная работа по сохранению и рациональному использованию оборудования, техники и материалов: <i>- максимальное количество баллов – 2</i>		
2.	Качественная и результативная работа по обеспечению безопасных условий для воспитанников и сотрудников: <i>- максимальное количество баллов – 3</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

16. СЕКРЕТАРЬ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Качество и результативность ведения документации		
	<i>5 баллов – документация соответствует всем предъявленным требованиям</i>		
	<i>3 балла – документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению и содержанию</i>		
	<i>1 балл – документация ведётся, но отмечается рекомендации к оформлению и содержанию её</i>		
2	Качественная и результативная работа на компьютере в течение рабочего времени: <i>3 балла – результативная работа на компьютере</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/_____/

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, эффективность труда работников Детского сада

17. МЕТОДИСТ.

1 раздел

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов		
1 раздел - 24%				
1.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 3 балл	3		
1.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации: от 10% до 20% от общего числа – 2 балл; 20% и более – 3 балла	3		
1.3.	Внедрение ФГОС ДО в работу ДОУ - наличие рабочей группы – 2 балла; - организация консультационно-методической работы – 2 балла; - внесение изменений в локальные акты организации – 2 балла.	6		
1.4	Выполнение плана количества дней пребывания ребенка в ДОУ – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2		
1.5	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла.	3		
1.6	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном и окружном уровне – 5 баллов; наличие на региональном и всероссийском уровне – 3 балла	8		
1.7	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным	5		

	учреждением: на уровне учреждения – 1 балл; на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 3 балла; на областном уровне – 5 баллов			
1.8	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1		
1.9	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3		
1.10	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3		
1.11	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1		
1.12	Результаты организации консультативно-методической работы в детском саду: <i>-максимальное количество баллов – 3</i>	3		
	ИТОГО	41		
2 раздел - 13%				
2.1	За выслугу лет: <i>от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада</i> <i>свыше 10 лет – 15% должностного оклада</i>			
	ИТОГО			

3 раздел

3.1	Деятельность учреждений в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 3 балла, на региональном уровне и выше – 5 баллов	5		
3.2	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ: за каждые 25% – 1 балл	2		
3.3	Наличие курсовой подготовки: <i>наличие -3 балла</i>	3		
	ИТОГО	10		

4 раздел

4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2		
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в	2		

	сети Интернет) – 2 балла			
4.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3		

4.4	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 2 балл	2		
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 3 балла	3		
4.6	Уровень заболеваемости воспитанников: ниже 10 дней – 2 балла, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 3 балла	3		
4.7	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл	1		
4.8	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 2 балл	2		
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 3 балла	3		
	ИТОГО	21		
	ВСЕГО	72		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен: _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа

_____/_____/

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений ГБОУ СОШ с. Пестровка, реализующих программу дошкольного образования.

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Самоанализ	Анализ
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса			
1.1.	Внедрение ФГОС ДО в работу ДОУ - наличие рабочей группы – 2 балла; - организация консультационно-методической работы – 2 балла; - внесение изменений в локальные акты организации – 2 балла.	6		
1.2	Выполнение плана количества дней пребывания ребенка в ДОУ – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2		
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ: за каждые 25% – 1 балл	4		
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3		
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном и окружном уровне – 5 баллов; наличие на региональном и всероссийском уровне – 3 балла	8		
ИТОГО:		23		
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном			

процессе и деятельности учреждения				
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на уровне учреждения – 1 балл; на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 3 балла; на областном уровне – 5 баллов	5		
2.2	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1		
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3		
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3		
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет -3 балла	3		
ИТОГО:		15		
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3		
	Сложность контингента воспитанников <i>5 балла – свыше 3-х</i> <i>3 балла – от 1 до 3</i> <i>1 балл – 1 ребенок</i>	5		
ИТОГО:		8		
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 3 балла	3		
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети	3		

	Интернет) – 3 балла			
4.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 3 балла; на уровне области – 4 балла; на федеральном уровне – 5 баллов	5		
4.4	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 3 балла, на региональном уровне и выше – 5 баллов	5		
4.5	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 3 балла	3		
ИТОГО:		19		
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 3 балла	3		
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 3 балла	3		
5.3	Уровень заболеваемости воспитанников: ниже 10 дней – 2 балла, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 3 балла	3		
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 3 балла	3		
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 3 балла	3		
ИТОГО:		15		
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 3 балла	3		
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не	3		

	менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 2 балла; 20 % и более – 3 балла			
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0		
6.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2		
6.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов – 1 балл	1		
6.6	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0		
ИТОГО:		9		
ВСЕГО:		89		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Приложение №3
к Положению об оплате труда и распределении
компенсационных выплат, стимулирующей части фонда
оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Пестровка

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ О.А.Жижина

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____ /Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

**Перечень критериев позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
руководителя структурного подразделения ДЮСШ _____**

Критерии оценивания	Шкала	Значение по критерию и обоснование	количество о набранных баллов
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса			
Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов) за отчетный период	5		
Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% - 1 балл, 20% и выше – 2 балла	2		
Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от 20% до 50% - 1 балл, 50% и выше – 2 балла	2		
Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	2		
Наличие победителей, призеров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» - 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла;			

3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла.	4		
Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% - 1 балл, 90% и выше – 2 балла.	2		
Организация на базе учреждения курсов в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов общеобразовательных школ – 2 балла	2		
Организация на базе учреждения профильных (элективных) курсов в рамках профильного обучения для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ – 2 балла	2		
Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% - 1 балл, от 25% до 35% - 2 балла, 35% и выше – 3 балла	3		
Наличие в образовательном учреждении детских (молодежных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2		
Организация и проведение мероприятий в лагере дневного пребывания, в каникулярное время: до 2-х мероприятий – 2 балла, до 4-х - мероприятий – 4 балла, до 6 мероприятий- 6 баллов.	6		
ИТОГО	32		
2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения.			
Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла.	3		
Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1		
Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла.	3		

Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 4 балла	4		
Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1		
ИТОГО	12		
3. Эффективность управленческой деятельности			
Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2		
Наличие публичного отчета о деятельности учреждения за год, в сети Интернет – 2 балла	2		
Наличие органа самоуправления учреждением, участниками которого являются все представители образовательного процесса (педагоги, родители, учащиеся, сторонние лица и/или организации) – 1 балл	1		
Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав инициирования и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3		
Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций – 1 балл, 6 и более учреждений-2 балла).	2		
Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне – 3 балла; на сайте школы – 4 балла; окружной/региональный уровень – 5 балла.	5		
Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2		
Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2		
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла	2		

Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» - 1 балл за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 2 балла за каждое мероприятие (но не более 8 баллов)	10		
ИТОГО	30		
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2		
Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1		
Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	1		
ИТОГО	4		
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% - 1 балл, 70% и выше – 2 балла	2		
Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла	2		
Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек для сельских учреждений, 5 и более человек для городских учреждений за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	0		
Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» -1 балл, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла, участие на областном уровне – 2 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 3 балла.	3		

Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1		
Участие в работе комиссии по делам несовершеннолетних.(по вовлечению несовершеннолетних находящихся в социально опасном положении к занятиям физ.культуры и спорту) -1 балл	1		
Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла.	0		
Отсутствие замечаний по итогам проверок по ПБ, ГСЭН, Роспотребнадзор – 1 балл	1		
ИТОГО	10		
Всего:	88		

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Чоботарь Е.Ю. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель Профсоюзного органа
 _____ /Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор ГБОУ СОШ с.Пестравка
 _____ Л.А.Казачкова

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) тренера-преподавателя СП ДЮСШ - _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количественные, качественные или объемные показатели	БАЛЛЫ	ПОДТВЕРЖДЕНИЕ		макс. кол-во набранных баллов	ПРИМЕЧАНИЕ
					БАЛЛЫ (заполняет педагог)	БАЛЛЫ (заполняет комиссия)		
1.	Эффективность учебно-тренировочной работы	Результаты участия обучающихся в соревнованиях:	Командное первенство.				2	баллы суммируются
			- наличие победителей и призеров районных соревнований (командное первенство):					
			1 место	1				
			2 и 3 место	0.5				
			- наличие победителей и призеров межрайонных соревнований (более 5 команд):				2	баллы суммируются
			1 место	1				
			2 и 3 место	0.5				
			- наличие призеров окружных (зональных) соревнований (более 4 команд):				4	баллы суммируются
			1 место	2				
			2 место	1.5				

			3 место	1					
			- наличие призеров в областных соревнованиях различного уровня (более 7 команд): 1 место 2 место 3 место	4 3 2				7	баллы суммируются
			- наличие победителей и призеров в финале областной спартакиады среди общеобразовательных учреждений Самарской области : 1 место 2 место 3 место	5 4 3				5	избирательная
			Личное первенство в циклических видах спорта: - наличие победителей и призеров районных соревнований; - наличие призеров иных мероприятий, турниров, стартов (кроме внутришкольных). - наличие призеров областных соревнованиях (различного уровня);	0.5 1 2				3	баллы суммируются

		Место сборной команды по виду спорта в общей Спартакиаде среди общеобразовательных учреждений Самарской области: 1 место 2-3 место с 4 по 9 место	5 4 3				5	избирательная
		Сохранность контингента обучающихся на этапах подготовки по сравнению с прошлым отчетном периодом:	Сохранность контингента 80%-100% (по всем группам)	0.5			0.5	избирательная
		Успешное выполнение тренировочных программ	Доля обучающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы (по всем группам): -средний балл группы от 3 до 4 баллов, -средний балл группы от 4 до 5 баллов, -средний балл группы 5 баллов	0.5 1 1.5			1.5	избирательная
		Соблюдение правил техники безопасности и	Отсутствие детского травматизма	1			1	избирательная
		Работа в каникулярное (осень, зима и весна) время (от общего числа обучающихся группы)	Соревнования проводимые в с охватом детей: 60-80% свыше 80 %	0.5 1			1	избирательная

		Организация выездов детей (от общего числа обучающихся группы) -походы, соревнования (без учёта районной спартакиады общеобразовательных учреждений	Общее кол-во мероприятий: от 1 до 3-х от 3 до 5 свыше 5	0.5 1 1.5				1.5	избирательная
		Наличие обучающихся, включенных в состав сборных команд м.р. Пестравский (для тренеров -совместителей).	Число обучающихся: -подготовка сборной, -от 1 до 3 спортсменов, -от 3 до 5 спортсменов. -5 и выше	4 1 2 3				6	баллы суммируются
		Привлечение обучающихся стоящих на учёте в комиссиях различного уровня по делам несовершеннолетних	Число обучающихся: от 1до 3 от 3 до 5 свыше 5	0.5 1 1.5				1.5	избирательная
2.	Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуально-профессионального роста тренера-преподавателя	Создание информационной открытости	Наличие публикаций тренера-преподавателя в различных СМИ: -муниципальный уровень -сайт ДЮСШ -собственный сайт	0.5 1 1.5				2	баллы суммируются
		Проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций выступления на конференциях,	Общее кол-во: -школьный уровень -районный уровень; -территориальный.	0.5 1 1.5				2	баллы суммируются

	семинарах, форумах.							
	Участие тренеров-преподавателей в конкурсах педагогического мастерства (учитывается наилучший результат):							
	-на окружном уровне							
	- на областном уровне						2.5	избирательная
	Наличие победителей и призёров:							
	- на районном уровне							
	-на окружном уровне							
	- на областном уровне							
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями	Разнообразие форм совместных мероприятий с родителями:						
		1-2 мероприятия						
		3 и более					1	избирательная
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	наличие						
		отсутствие					1	избирательная

	Наличие качественно организованных проведенных мероприятий с привлечением различных организаций.	Количество мероприятий : от 1 до 3 от 4 и выше	1 1.5				1.5	избирательная
	Участие тренера-преподавателя в курсах повышения квалификации.	Объем часов по курсам: -в объеме 72 часа; -более 72 часов.	1 1.5				1.5	избирательная
	Отсутствие нарушений при составлении и ведении документации и сроков сдачи отчетов.	Результаты проверки документации: -имеются замечания; -замечаний нет.	-2 1				1	избирательная
ИТОГО:								

Члены Комиссии:

Руководитель СП Благороднов Н.Н. _____

Методист Воронина Ю.Н. _____

Тренер-преподаватель Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного органа
_____/Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____/Л.А.Казачкова

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
методиста с/п ДЮСШ - _____**

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Количество набранных баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности методиста		
Наличие в учреждении плана работы на год, перспективного плана развития учреждения, публичного отчета (участие в составлении) – 1 - 2 балла		
Участие в подготовке и проведении аттестации, повышение квалификации педагогических работников (портфолио) – до 1 - 2 балла, свыше 2х – 4 балла		
Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 2 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 3 балла, участие на областном уровне – 4 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 5 баллов.		
Работа с одаренными детьми: - отсутствие – 0 баллов; - имеется – 1 балл.		
Своевременное предоставление и качественное оформление документации и информации – 2 балла. Несвоевременное предоставление и качественное оформление документации и информации – 1 балл.		
Наличие позитивных материалов с СМИ о деятельности учреждения: - в школьной газете – 1 балл; - в муниципальном уровне – 2 балла; - на сайте школы – 5 балла.		
Осуществление контроля за учебной нагрузкой – до 15 – 2 балла, до 20 и выше- 4 балла.		
Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла		

Привлечение количества (отсутствия) обучающихся, стоящий на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: - повышение – 1 балл; - снижение – 0,5 балла; отсутствие – 0 баллов		
Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл		
Проведение открытых уроков, мастер – классов, презентаций; выступлений на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей): - районный уровень – 1 балл; окружной уровень – 2 балла; - территориальный уровень – 3 балла; - отсутствие – 0 баллов.		
Наличие качественно организованных и проведенных мероприятий с привлечением различных организаций – от 1 до 3-х мероприятий – 2 балла, 4 -5 мероприятий – 4 балла.		
Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений-1 балл, более 6 учреждений-2 балла).		
Эффективность применения в практической деятельности современных образовательных технологий (курсы повышения квалификаций): - освоил в полном объеме – 4 балла; - неполный – 2 балла		
Организация и проведение мероприятий в лагере дневного пребывания, в каникулярное время: до 2-х мероприятий – 2 балла, до 4-х - мероприятий – 4 балла, до 6 мероприятий- 6 баллов.		
Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла		
Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл		
	ВСЕГО:	

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Чоботарь Е.Ю. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____ /Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сотрудников бухгалтерии ГБОУ СОШ с. Пестровка _____

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Значение по критерию и обоснование	количество набранных баллов
1	2	3	4
1	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны сотрудников, администрации – 1 балл		
2	Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб – 1 балл		
3	Качественная и своевременная подготовка отчетов в электронном виде – 2 балла		
4	Учет и контроль поступления и расходования бюджетных средств – 2 балла		
5	Качественное выполнение заданий РОО, округа, области – 2 балла		
6	Качественные расчеты заработной платы – 1 балл		
7	Качественное составление документации бухгалтерии – 2 балла		
8	Качественная систематизация бухгалтерских материалов – 2 балла		
9	Своевременное оформление документов и сдача главному бухгалтеру – 3 балла		
10	Ненормированный рабочий день – 3 балла		
11	Отслеживание сметы расходов – 3 балла		
	Итого баллов:		

Члены комиссии:
Благороднов Н.Н. _____
Чоботарь Е.Ю. _____
Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного органа

_____/Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____/Л.А.Казачкова

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
секретаря с/п ДЮСШ _____**

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение по критерию и обоснование	Количество набранных баллов
1	2	3
Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения – 2 балл		
Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них – 2 балл		
Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников – 2 балл		
Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения – 1 балл		
Ведение учёта больничных листов сотрудников – 2 балла		
Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив – 1 балл		
Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса – 1 балл		
Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники – 1 балл		
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки – 2 балла		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих – 1 балл		
Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет) – 1 балл		
ВСЕГО		

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Чоботарь Е.Ю. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного органа
_____ /Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ с.Пестравка
_____ Л.А.Казачкова

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
вахтера с/п ДЮСШ _____**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка
1	2	3	4
	Высокая организация работы по уборке помещений		
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	2	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1	
3	Результаты участия работника в подготовке и проведения мероприятий на уровне своего учреждения	2	
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1	
5	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	2	
	Итого баллов:	8	

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Чоботарь Е.Ю. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____ /Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
уборщика служебных помещений с/п ДЮСШ _____**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка
1	2	3	4
	Высокая организация работы по уборке помещений		
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	2	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	2	
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1	
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	2	
5	Качественная и результативная работа по сохранению и рациональному использованию оборудования и материалов:	1	
	Итого баллов:	8	

Члены комиссии:
Благороднов Н.Н. _____
Чоботарь Е.Ю. _____
Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного органа

_____/Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____/Л.А.Казачкова

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
дворника с/п ДЮСШ _____**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка
1	2	3	4
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории		
1	Качественная своевременная ежегодная уборка дворником территории	1	
2	Своевременная обрезка кустов и покос травы	1	
3	Выполнение разовых поручений во время ремонтных работ, очистка кровли от снега и сосулек и т.д.	1	
4	Качественное выполнение должностных обязанностей	1	
	Итого баллов:	4	

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Чоботарь Е.Ю. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____ /Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
рабочего по комп. обслуж. зданий с/п ДЮСШ _____**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка
1	2	3	4
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	1	
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной. Водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1	
3	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	2	
4	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1	
5	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	2	
6	Сохранность материалов, инструментов	1	
7	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1	
	Итого баллов:	9	

Члены комиссии:
Благороднов Н.Н. _____
Чоботарь Е.Ю. _____
Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____ /Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
медицинской сестры с/п ДЮСШ _____**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка
1	2	3	4
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1	
2	Отсутствие травматизма в ходе тренировочных занятий и на соревнованиях	1	
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1	
4	Профилактическая и организационно-методическая работа.	1	
5	Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния ДЮСШ.	1	
6	Контроль за соблюдением прохождения медицинских осмотров сотрудниками.	1	
7	Контроль за прохождением медицинских осмотров обучающихся.	1	
8	Правильное ведение документации	1	
	Итого баллов:	8	

Члены комиссии:
Благороднов Н.Н. _____
Чоботарь Е.Ю. _____
Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____/Л.А.Казачкова

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
сторожа с/п ДЮСШ _____**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка
1	2	3	4
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории		
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1	
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1	
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1	
4	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1	
5	Качественная уборка территории учреждения	1	
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	1	
7	Сохранность инвентаря	1	
8	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1	
	Итого баллов:	8	

Члены комиссии:
Благороднов Н.Н. _____
Чоботарь Е.Ю. _____
Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____/Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____/Л.А.Казачкова

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
водителя с/п ДЮСШ _____**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка
1	2	3	4
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории		
1	Правильное и своевременное оформление путевых листов	1	
2	Содержание автобуса в технически исправном состоянии	2	
3	Своевременное прохождение ТО, технического осмотра автотранспорта	1	
4	Прохождение предрейсового и после рейсового мед. осмотра	1	
5	Повышения квалификации ежегодные курсы подготовки водительского состава	1	
6	Отсутствие замечаний по ПДД сотрудниками ГИБДД	2	
7	Отсутствие ДТП и протоколов сотрудников ГИБДД	2	
	Итого баллов:		

Члены комиссии:
Благороднов Н.Н. _____
Чоботарь Е.Ю. _____
Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного органа

_____/Чоботарь Е.Ю./

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____/Л.А.Казачкова

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
завхоза с/п ДЮСШ _____**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка
1	2	3	4
	Санитарно-гигиенические условия школы		
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:		
2	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1	
3	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1	
4	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1	
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении		
1	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности:		
2	-наличие действующей АПС	1	
3	-наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	1	
4	-наличие «тревожной кнопки»	1	
5	-организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1	
6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1	
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря		
1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	1	
2	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1	
3	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1	

4	Наличие приборов учёта теплоэнергосистем и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем	1	
5	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов	1	
6	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1	
7	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1	
8	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	1	
9	Контроль своевременности выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	1	
10	Своевременность проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками	1	
11	Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	1	
12	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности	1	
13	Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния	1	
14	Отсутствие случаев травматизма среди подчинённых сотрудников	1	
15	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	1	
16	Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	1	
	Итого баллов:		

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Чоботарь Е.Ю. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /