

Согласовано:

Управляющий совет Учреждения
Председатель: _____ Каменева С.А.
Протокол № 2 от 27.09.2021г.

Утверждаю:

Директор ГБОУ ООШ с.Песочное
_____ Снегирев С.В.
Приказ № 157 от 28.09.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда
работников ГБОУ ООШ с.Песочное
муниципального района Безенчукский
Самарской области**

Принято:

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ ООШ с. Песочное
Протокол собрания № 2 от 24.09.2021г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с.Песочное муниципального района Безенчукский Самарской области, в дальнейшем «Положение», разработано на основе:

- постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (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, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237, от 11.12.2019 № 913, от 30.11.2020 № 949);
- приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

1.2 Положение является локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения регламентирующим порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с.Песочное муниципального района Безенчукский Самарской области.

1.3 Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4 Оплата труда работников ГБОУ ООШ с. Песочное устанавливается на основании отраслевой системы оплаты труда, действующей в данное время.

1.5 Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам учреждения и распространяется на педагогических работников учреждения, административно-управленческий, обслуживающий персонал, иных работников учреждения.

1.6 Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются учредителем по результатам работы за календарный год.

1.7 Размер стимулирующих выплат директору учреждения назначаются учредителем на основании представленного Портфолио.

1.8 Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

1.9 Настоящее Положение согласовывается с Управляющим советом Учреждения, принимается решением общего собрания трудового коллектива и утверждается приказом директора школы.

1.10 Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются в соответствии с п.1.9 настоящего Положения.

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

1.12 Стимулирующая выплата конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины, случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.

1.13 Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя ОУ с указанием причин и указанием на конкретные пункты настоящего Положения.

1.14 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Песочное изложен в Разделе 3 настоящего Положения.

1.17 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения ГБОУ ООШ с. Песочное «детский сад Ромашка» изложен в Разделе 4 настоящего Положения.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И НАДБАВОК

2.1 Целью установления стимулирующих выплат и надбавок за высокое качество работы, за создание условий для сохранения здоровья учащихся, успешное выполнение планов, работ и заданий является материальная заинтересованность работников ГБОУ ООШ с.Песочное в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.

2.2 Установлением стимулирующих выплат и надбавок решаются следующие задачи:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1 На выплату надбавок, доплат, премий, иных выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников школы направляются средства, предусмотренные стимулирующей частью фонда оплаты труда (далее СЧФОТ).

СЧФОТ составляет не более 18,24% фонда оплаты труда учреждения и распределяется в следующих пропорциях:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты педагогическим работникам — 70%;
- надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты административно-хозяйственному персоналу — 27%;
- стимулирующий фонд руководителя — 3%

3.2 Наличие средств, предусмотренных СЧФОТ, не может служить основанием для установления надбавок к должностным окладам всем работникам школы.

3.3 Условия для назначения стимулирующих выплат:

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Достижение критериев качества труда работников, определённых Приложением 1, настоящего положения;
- Для установления стимулирующей надбавки работник должен набрать баллы по утвержденным критериям.
- Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.4 Основаниями для установления надбавок за эффективность (качество) работы к должностным окладам работников школы являются:

- эффективность и результативность работы педагогических работников школы;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом,
- стабильность и рост качества обучения,
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам,
- позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий,
- позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя

3.5 Эффективность и результативность работы педагогов, административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников учреждения определяется в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме утвержденной приказом руководителя образовательного учреждения (Приложение 1).

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

3.7 Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются работнику ОУ индивидуально, на основе ходатайства заместителя директора по УВР и (или) завхоза.

3.8 Материалы самоанализа деятельности, с подтверждающими документами (портфолио), за прошедший учебный год каждый работник, претендующий на

получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в Приложении 1, один раз в год.

3.9 Материалы по самоанализу деятельности представляются работниками в комиссию, созданную приказом директора школы.

3.10 Порядок и сроки для установления стимулирующих выплат:

- в срок до 15 сентября работник представляет комиссии самоанализ деятельности – Лист оценивания эффективности (качества) работы работника (приложение 1) с подтверждающими документами (портфолио).
- в срок до 20 сентября комиссия проводит экспертизу представленных работниками Листов оценивания и направляет директору школы соответствующий протокол заседания комиссии;
- в срок с 20 сентября по 23 сентября на основании заключения комиссии директор школы согласовывает показатели деятельности работников на заседании Управляющего совета Учреждения;
- на следующий день после заседания Управляющего совета Учреждения директор издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат.

3.11 Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 1 раз в год по следующей схеме:

- ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок учителям, делится на общее количество баллов, набранных учителями за прошедший учебный год;

3.12 Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла

3.13 Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

3.14 Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим Советом учреждения.

- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим Советом учреждения.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по

согласованию с комиссией, созданной Управляющим Советом учреждения, с момента назначения.

- Также работодатель может снять стимулирующие надбавки в связи с недостаточным финансированием денежных средств.

3.15 Работникам могут быть выплачены премии и другие поощрительные выплаты, носящие как регулярный, так и разовый характер, связанные с результатами труда работника.

3.16 Премирование осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, отведенной на выплату премий

3.17 Показатели премирования работников:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

- в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем бухгалтера, Днем дошкольных работников);

- в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта и другими;

- в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами, грамотами и другими наградами;

- за долголетний труд и по случаю юбилея работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения);

- за подготовку школы, детского сада, учебных кабинетов и помещений к новому учебному году;

- за увеличение объема работы.

- за активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.

- за разработку и реализацию инициативных управленческих решений.

- за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.).

- за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.

3.18 Решение о выплате премий из стимулирующего фонда и ее размере принимается директором ГБОУ ООШ с. Песочное на основании ходатайства заместителя директора по УВР или АХЧ.

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

3.20 Срок действия Положения не ограничен.

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Выполнение одного из условий – 1 балл Выполнение обоих условий критерия – 2 балла (предоставляется отчет из АСУ РСО)
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие – 2 балла Снижение – 1 балл (предоставляется отчет из АСУ РСО)
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Выполнение обоих условий критерия – 2 балла Выполнение одного из условий – 1 балл (предоставляется отчет из АСУ РСО)
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более - 1 балл
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балл
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» сдали на «4» и «5»: <ul style="list-style-type: none"> • более 60% учащихся – • более 50% учащихся – • более 35% учащихся – 	46 36 16
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок	75% и более - 1 балл

	обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	
1.8.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1 балл
1.9.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл - снижение, 2 балла - отсутствие
1.10.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% - 1 балл
1.11.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) •отсутствие пропусков без уважительных причин •пропуски без уважительных причин	1 балл (- 2) балла
1.12.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	25% - 16 50% - 26 75-100% - 36.
1.13.	Результативность участия (очное) обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) -школьный -муниципальный -региональный -всероссийский	16 26 36 46 Всего не более 5, баллы суммируются
1.14.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в	

	различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1 балл
1.15.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику -школьный - муниципальный - окружной -региональный	16 26 36 46
1.16.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1 балл
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл
1.18.	Работа экспертом, членом жюри на различных ВПР, конкурсах, олимпиадах, конференциях, чтениях, спортивных соревнованиях, соревнованиях военно-прикладной направленности	На школьном уровне – 1балл На районном уровне – 2 балла На окружном уровне -3 балла. На региональном уровне -4 балла (оценивается по высшему уровню достижений, баллы не суммируются)
1.19.	Организация деятельности «школы дошкольника»	5 баллов
1.20.	Отсутствие резкого снижения успеваемости и качества знаний обучающихся при переходе из 4 в 5 класс (для учителей, выпустивших 4 класс в отчетный период, и учителей-предметников, работавших в 4 классах в отчетный период)	Отсутствие снижения - 2 балла; снижение составило не более 10% - 1 балл (предоставляется отчет из АСУ РСО)
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	

2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 1 балл; районный уровень – 2 балла; окружной уровень - 3 балла. региональный уровень - 4 балла Всего не более 10 баллов.
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших (в очной форме) победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 1 балл; районный уровень – 2 балла; окружной уровень - 3 балла. региональный уровень - 4 балла Всего не более 15 баллов.
2.3.	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	не менее 80% - 1 балл
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	2 балла - окружной уровень, 3 балла - за региональный уровень, за каждого призера или победителя
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	2 балла за каждого обучающегося
2.6.	Доля обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1 балл
2.7.	Доля обучающихся 1 - 9 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и	1 балл

	самоопределение обучаю-щихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	
2.8.	Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетен-циями (профессиональными областями деятель-ности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	1 балл
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1 балл
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 1 балл
3.3.	Результативность формирования ФГ обучающихся - 3-4 классы наличие обучающихся 1-2 уровня от 35 до 40% - 1 балл, от 41 до 50 – 2 балла от 41 до 50 – 2 балла, от 51 до 60% - 3 балла, 5-6 классы - наличие обучающихся 2-3 уровня от 35 до 40% -1 балл, от 41 до 50 – 2 балла, от 51 до 60% - 3 балла, 7-9 классы наличие обучающихся 3-4 уровня 35 до 40% -1 балл, от 41 до 50 – 2 балла от 41 до 50 – 2 балла ,от 61 % или наличие обучающихся, достигших 5-6 уровня -4 балла	4 балла
3.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выпол-няющего функции классного руководителя, в	школьный уровень – 1балл;

	распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	районный уровень – 2 балла; окружной уровень и выше - 3 балла. (оценивается по высшему уровню достижений, баллы не суммируются)
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 1 балл; районный уровень – 2 балла; окружной уровень - 3 балла. региональный уровень -4 балла (оценивается по высшему уровню достижений, баллы не суммируются)
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный уровень) и распространения результатов использования гранта	муниципальный уровень - 1 балл; уровень образовательного округа - 2 балла; региональный уровень - 3 балла.
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень - 1 балл; уровень образовательного округа - 2 балла; региональный уровень - 3 балла.
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	1 балл - 4-5 публикаций; 2 балла - 9-10 публикаций.
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1 балл
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл
4.8.	Работа в качестве сопровождающего во время выездов группы детей (класса) за пределы школы	Наличие 3 выездов – 1 балл Наличие 4 и более выездов – 2 балла

4.9.	Формирование культуры поведения и контроль внешнего вида обучающихся (форма)	1 балл
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Сохранение охвата обучающихся класса – 1 балл Повышение или стабильно высокий охват (свыше 90%) – 2 балла (оценивается по высшему уровню достижений, баллы не суммируются)
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл - за каждый знак ГТО. Всего - не более 10 баллов за отчетный период.
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1 балл

Критерии и показатели качества труда главного бухгалтера.

Основания для премирования	№	Критерии	Баллы
Позитивные результаты финансово-хозяйственной деятельности бухгалтера	1	Повышение качества отчетной документации	5-10
	2	Оптимизация рабочего процесса (освоение электронного документооборота, использование современных программ)	1-5
	3	Выполнение работы, непредусмотренной функциональными обязанностями.	1-5
	4	Своевременное и качественное предоставление отчетности	1-5
	5	Качественное ведение документации	1-5
	6	Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	5-10

Критерии и показатели качества труда
вспомогательного и обслуживающего персонала школы

№	Критерии	Баллы
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1-3
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1-3
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1-3
4	Проведение генеральных уборок	1-3
5	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	1-3
6	Отсутствие замечаний СЭС и штрафных санкций надзорных органов	1-3
7	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей по поводу сохранности личных вещей	1-3
8	Отсутствие замечаний по поводу сохранности оборудования и основных средств школы	1-3

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ГБОУ ООШ С. ПЕСОЧНОЕ ДЕТСКИЙ САД «РОМАШКА»

I. Общие положения.

Положение о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников (далее-Положение) структурного подразделения «детский сад Ромашка» (далее – Детский Сад) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, стимулирования работников к повышению профессионального уровня, эффективности педагогического труда, качества образовательного процесса, развития у работников творческой активности и инициативы.

II. Порядок распределения и предоставления выплат стимулирующего характера.

2.1 Стимулирующий фонд формируется в объеме не более 28,3% от фонда оплаты труда работников Детского Сада.

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

2.3 Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются 1 раза в год по итогам прошедшего учебного года.

2.4 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, ответственность за жизнь и здоровье которых была возложена на данного работника.

2.5 Стимулирующие выплаты распределяются следующим категориям сотрудников в пропорциях:

- стимулирующие выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам Детского Сада, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам, мед. персоналу;

- стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, другим педагогическим работникам за работу со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и другие) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- стимулирующие выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- стимулирующие выплаты всем работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.6 Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии оценки деятельности по следующим направлениям:

- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы педагогических работников (приложение 2);

- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы помощников воспитателей, медицинских работников, бухгалтеров (приложение 2),

- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы обслуживающего персонала (приложение 2);

2.7 Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется следующим образом:

- Цена одного балла по каждому направлению определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов в листах оценивания, набранных всеми работниками.

- Полученная цена одного балла умножается на максимальное количество набранных по данному направлению баллов работником.

- Общая сумма стимулирующей выплаты равна сумме выплат по пяти направлениям.

2.8 Для проверки достоверности представленных работником в самоанализе сведений создаётся комиссия. Состав комиссии определяется приказом директора Школы.

2.9 Порядок и сроки для установления стимулирующих выплат:

- в срок до 15 сентября работник представляет материалы самоанализа деятельности, с подтверждающими документами (портфолио), за прошедший

учебный год – Лист оценивания эффективности (качества) работы работника (приложение 2)

- в срок до 20 сентября комиссия проводит экспертизу представленных работниками Листов оценивания и направляет директору школы соответствующий протокол заседания комиссии;
- в срок с 20 сентября по 23 сентября на основании заключения комиссии директор школы согласовывает показатели деятельности работников на заседании Управляющего совета Учреждения;
- на следующий день после заседания Управляющего совета Учреждения директор издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат.

2.10 Стимулирующие выплаты работникам Детского сада могут быть отменены в следующих случаях:

- фиксация случая травматизма воспитанников;
- наложение дисциплинарного взыскания.

Стимулирующие выплаты отменяются приказом директора Школы с момента наступления одного из вышеперечисленных событий.

2.11 В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующей выплаты у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в Детском Саду – 4 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска):

- работник представляет в комиссию самоанализ для установления стимулирующей выплаты.

Приложение 2
к Положению «О распределении
стимулирующего фонда оплаты
труда работникам»

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

Ф.И.О. _____
Группа _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3	

1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3	
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1	
1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей Да/ нет	1 0	
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	
1.6	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	3	
1.7	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	1	
1.8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше 70%	1 2	
1.9	Наличие рецензии на рабочую программу кружковой деятельности	3	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		

2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности победитель, призер, участник (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3 2 0,5	
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	0,5 1 2	
2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) районном уровне окружном уровне и выше	1 2 3	
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1	
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1	
3.3	Выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в свою работу	5	
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) районном уровне окружном уровне и выше	1 2 3	

4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник (в зависимости от уровня)	4 3 2 1 0,5 0,5 0,5	
4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3	
4.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	0,5 1 2 3 4	
4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	2	
4.6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) районном уровень окружном уровень и выше	1 2 3	
4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3	
4.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3	
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	1,5 1 0,5 0	

5.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	1 2 3	
5.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1%; 2%; 3% и выше	1 2 3	
5.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1	
5.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1	
5.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1	
5.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1	
6. Сложность контингента			
6.1	Создание и ведение базы интегрированных детей с ОВЗ	3	
6.2	Мониторинг развития интегрированных детей с ОВЗ	3	
6.3	Отслеживание прохождения ПМПК детьми с ОВЗ	3	

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

Ф.И.О. _____

Группа _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		

1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3	
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3	
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1	
1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей да нет	1 0	
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	
1.6	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	3	
1.7	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	1	
1.8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше 70%	1 2	

1.9	Наличие рецензии на рабочую программу кружковой деятельности	3	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности победитель, призер, участник (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3 2 0,5	
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	0,5 1 2	
2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) районном уровень окружном уровень и выше	1 2 3	
2.4	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня) районном уровень окружном уровень и выше	1 2 3	
2.5	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня) районном уровень окружном уровень и выше	1 2 3	
2.6	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90%; 91%-100%	2 3	

2.7	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период свыше 33%	5	
2.8	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3	
2.9	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	3	
2.10	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3	
2.11	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3	
2.12	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3	
2.13	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	3	
2.14	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3	
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1	
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1	
3.3	Выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в свою работу	5	
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога			

4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) районном уровень окружном уровень и выше	1 2 3	
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник (в зависимости от уровня)	4 3 2 1 0,5 0,5 0,5	
4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3	
4.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, регионального, всероссийского	0,5 1 2 3 4	
4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	2	
4.6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) районном уровень окружном уровень и выше	1 2 3	
4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3	
4.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3	
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		

5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	1,5 1 0,5 0	
5.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	1 2 3	
5.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1%; 2%; 3% и выше	1 2 3	
5.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1	
5.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1	
5.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1	
5.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1	
6. Сложность контингента			
6.1	Создание и ведение базы интегрированных детей с ОВЗ	3	
6.2	Мониторинг развития интегрированных детей с ОВЗ	3	
6.3	Отслеживание прохождения ПМПК детьми с ОВЗ	3	

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы
Сложность контингента	<ul style="list-style-type: none"> Наличие в группе детей с задержкой психо- речевого развития: 1-3 ребенка; 4-6 детей; более 7 детей. 	до 3
	<ul style="list-style-type: none"> Превышение плановой наполняемости группы: 1-3 ребенка; 4-6 детей; более 7 детей. 	до 3
Посещаемость детей ДОУ	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: 95% и выше - 90% - 95% - 85% - Меньше 85% - 0 баллов	до 3
Качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> Оказание помощи в подготовке к участию в мероприятиях ДОУ, района, города (пошив костюмов, изготовление атрибутов и оформления) 	до 2
	<ul style="list-style-type: none"> Качественное проведение текущих и генеральных уборок 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Оказание помощи в оздоровлении детей 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Участие в детских праздниках в качестве актеров. 	1
Итого баллов		15

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы
---	-----------------------	-------

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	• Ведение бухгалтерского учета с поставщиками и заказчиками за оказанные услуги и составление соответствующей бухгалтерской отчетности	До 3
	• Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	До 3
	• Организация учета внебюджетных поступлений	До 3
	• Своевременное и качественное предоставление отчетности	До 3
	• Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	До 3
		ИТОГО: 15

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы
Посещаемость детей ДОУ	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: 95% и выше; 90% - 95%; 85%. Меньше 85% - 0 баллов.	до 3
Качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников	• Проведение систематического мониторинга состояния здоровья воспитанников	до 3
	• Выполнение натуральных норм питания	до 2
	• Снижение уровня заболеваемости воспитанников	до 2
	• Использование разнообразных форм просветительской работы с педагогами, воспитанниками и родителями	до 3
	• Строгое соблюдение требований СанПиНа	до 3
Итого баллов:		16

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы
--	------------------------------	--------------

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<ul style="list-style-type: none"> • Качественная и своевременная уборка ДОУ 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Качественное выполнение требований ОТ и ТБ, ПБ. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в детских праздниках в качестве актеров 	1
		ИТОГО: 4

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<ul style="list-style-type: none"> • Качественное и своевременное устранение неполадок в здании ДОУ 	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Качественное выполнение требований ОТ и ТБ, ПБ. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины 	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Качественное выполнение требований ОТ 	3
		ИТОГО:12

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	<ul style="list-style-type: none"> • Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Качественное приготовление блюд в соответствии с технологическими картами 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Строгое выполнение поваром закладки по меню-требованию и сроков приготовления пищи 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Высокий уровень исполнительской дисциплины 	1

	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие травматизма на пищеблоке 	1
		ИТОГО: 8

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	<ul style="list-style-type: none"> Качественное содержание и проведение генеральной уборки пищеблока в соответствии с требованиями СанПин 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Качественная и своевременная чистка овощей 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Обработка дезинфицирующими средствами посуды, оборудования 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие травматизма на пищеблоке 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Участие в детских праздниках в качестве актеров 	1

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы
---	-----------------------	-------

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	<ul style="list-style-type: none"> • Качественное содержание и проведение генеральной уборки пищеблока в соответствие с требованиями СанПин 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременное обеспечение продуктами питания 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по хранению и списанию продуктов питания и материальных ценностей 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение, а также соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Высокий уровень исполнительской дисциплины 	3
		ИТОГО:8

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) машиниста по стирке и ремонту белья

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<ul style="list-style-type: none"> • Качественное проведение текущих и генеральных уборок 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременная и качественная стирка и утюжка белья 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в детских праздниках в качестве актеров. 	1
Итого баллов:		4

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	• Отсутствие случаев хищения по вине работника	1
	• Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
	• Активное участие в общесадовских мероприятиях (уборка, работа на участке возле сада)	1
	• Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины	1
		ИТОГО:4

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии и показатели	Баллы
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	• Качественная и своевременная уборка территории ДОУ и отсутствие замечаний со стороны администрации..	3
	• Качественное выполнение требований ОТ и ТБ, ПБ.	3
	• Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины	3
	• Высокий уровень исполнительской дисциплины	3
	• Участие в детских праздниках в качестве актеров	3