

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа пос. Масленниково
муниципального района Хворостянский Самарской области

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель общего профсоюзного
комитета Гуля
Н.А. Гусейнова
Протокол № 5
от «16» мая 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ п. Масленниково
Шустова Н.И. Шустова
«17» мая 2018 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего совета
Кабанов С.Ю. Кабанов
«16» мая 2018 года

СОГЛАСОВАНО
на общем собрании работников
учреждения
«17» мая 2018 года

Положение

№ 11

о материальном стимулировании работников

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании:

- ✓ Постановления Правительства Самарской области 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями),
- ✓ Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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»,
- ✓ Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 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",
- ✓ Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» с изменениями в Приказе министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. №8-од,
- ✓ Приказа министерства образования и науки Самарской области №31-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области с изменениями от 08.02.2010 г. №9од,
- ✓ Приказа министерства образования и науки Самарской области №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»,
- ✓ Приказа министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 г. №4-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №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»,
- ✓ Коллективного договора,
- ✓ Устава школы.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда и качества образования работников учреждения, развития творческой инициативы, заинтересованности педагогов работать в сельской местности.

1.3. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения, согласовывается с Управляющим Советом школы, утверждается директором школы.

1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы сотрудников. Они назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, за качественное выполнение дополнительных работ, влияющих на эффективность работы Учреждения, но не входящих в основные должностные обязанности, иные показатели.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения: средней общеобразовательной школы, работников структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, работников филиалов, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего образования.

1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, отдельно представленных по школе и ее филиалам (Приложение №1) и структурному подразделению дошкольного образования (Приложение №2), разработанных администрацией Учреждения совместно с Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ (далее Комиссия), согласованных с Управляющим советом Учреждения и утвержденных директором школы.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания, действует до 01 сентября каждого года или до изменения системы оплаты труда или размеров стимулирующего фонда.

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

Допускается в течение учебного года в случае необходимости временное внесение изменений или добавлений в Положение приказом директора школы.

II. Виды стимулирующих выплат, условия и порядок их установления, снижения, отмены.

2.1. Положение распространяется на педагогических работников, административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения, его филиалов и структурного подразделения:

- ✓ имеющих стаж работы в должности не менее 6 месяцев,
- ✓ не имеющих дисциплинарных взысканий;
- ✓ не имеющих случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя;

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений, являются:

- ✓ стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- ✓ отсутствие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя;
- ✓ отсутствие дисциплинарных взысканий;
- ✓ достижение критериев качества труда работников, определённых Приложениями настоящего положения;

2.3. Условия снижения стимулирующих выплат:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии обоснованной жалобы в течение выплачиваемого периода выплата снижается до 50% с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия выплаты.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента получения травмы учащимся.

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

- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с Комиссией.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента назначения.

- Иные грубые нарушения должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка.

2.5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат в образовательном учреждении

2.5.1 Виды стимулирующих выплат прописаны в разделах **III, IV** настоящего Положения, отражающего порядок распределения средств стимулирующего фонда для работников:

- средней общеобразовательной школы и ее филиалов,
- структурного подразделения дошкольного образования.

2.5.2. Выплаты по результатам труда устанавливаются работникам за истекшее полугодие учебного года в январе и истекший учебный год в сентябре приказом директора школы.

2.5.3. Выплаты работникам устанавливаются на основании представленных материалов по самоанализу деятельности работника за истекший период учебного года по установленной форме (см. Приложение 1.1, 1.2.), подтвержденными материалами портфолио, решения Комиссии по распределению стимулирующей части, согласованной с Управляющим Советом школы, приказом директора школы в пределах, оговоренных в п.3.1. данного Положения, сроком с 1 января до 31 августа и с 1 сентября до 31 декабря.

III. Распределение средств стимулирующего фонда для работников средней общеобразовательной школы и ее филиалов

3.1.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников. Средства, предусмотренные стимулирующей частью фонда оплаты труда, направляются на выплату надбавок, доплат, премий, иных выплат стимулирующего характера.

3.1.2. Стимулирующий фонд составляет не более 20% от фонда оплаты труда работников и включает: стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс (на основании листов оценивания); стимулирующие выплаты другим работникам учреждения; стимулирующие выплаты

педагогическим и иным работникам, ответственным за результативность определенного вида работ; стимулирующие выплаты работнику за продолжительность работы в педагогической профессии, напряженность, а также иные единовременные поощрительные выплаты (премии), в том числе руководителю образовательного учреждения (не более 3% от общего размера стимулирующего фонда).

3.1.3. Выплаты стимулирующего характера распределяются следующим образом: не более 78% для педагогических работников, не более 19% - для всех остальных работников.

Иные поощрительные выплаты составляют не более 3% от общих средств стимулирующего фонда.

Процентное соотношение частей стимулирующего фонда от фонда оплаты труда устанавливается приказом директора два раза в год (в январе и в сентябре).

3.1.4. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора школы.

3.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс

3.2.1. Для педагогических работников служат критерием и показателем результативность их труда. А именно:

- ✓ позитивные результаты образовательной деятельности,
- ✓ позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся,
- ✓ позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя
- ✓ внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Показатели позитивных результатов и количество баллов за каждый критерий в **Приложении №1.1.** к данному Положению.

3.2.2. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год (в январе и в сентябре) по следующей схеме:

- месячная часть стимулирующего ФОТ для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, делится на общее количество баллов, набранных работниками данной категории;

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

3.3.1. Для других работников Учреждения показателями при назначении стимулирующих выплат служит следующая результативность труда:

- ✓ эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов;
- ✓ эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса;
- ✓ качественное выполнение существенно увеличенного объема работ;
- ✓ иные показатели по приказу директора.

Размер стимулирующих выплат, их характер определяется и утверждается приказом директора школы.

3.3.2. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

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

3.4. Работникам, ответственным за результативность определенного вида работ, могут устанавливаться доплаты стимулирующего характера. Доплаты стимулирующего характера, установленные данным работникам исчисляются в рублях и производятся

- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения;
- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом, диспетчерство и т.п. (отдельно за каждый вид);
- за систематическую эффективную организацию внеклассной работы по предметам, позволяющей углубить знания учащихся, работу с одаренными детьми (отдельно за каждый вид),
- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке учащихся к олимпиадам и НПК;
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе;
- за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования;
- за эффективное тьюторство школьного ученического самоуправления;
- за создание и эффективное функционирование внутришкольных систем и служб образовательного учреждения и их взаимодействие с филиалами и структурными подразделениями;
- за эффективное руководство определенными направлениями работы (учебное, воспитательное, развитие ОУ, функционирование ОУ) (отдельно за каждый вид);
- за качественную работу по организации пожарной безопасности учреждения, охране труда и техники безопасности (отдельно за каждый вид);
- за качественное выполнение дополнительной работы резко усложняющей основной вид деятельности сотрудника;
- за эффективное руководство школьным, окружным методическим объединением;
- за качественное выполнение определенного вида работ по поручению участников образовательного процесса (отдельно за каждый вид);
- за эффективное руководство определенными видами работ, не входящими в должностные обязанности работника;
- за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы;
- за эффективное использование современных информационных форм отчетности;
- за работу в условиях эксперимента (другой инновационной деятельности) по повышению качества образования;
- за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья;
- за результативность иных работ по приказу директора.

3.4.1. Доплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

Максимальный период доплат – один учебный год. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих доплат и список сотрудников, получающих данные доплаты, утверждается и оформляется приказом директора школы.

3.5. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность, напряженность работы и продолжительность работы в профессии.

3.5.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность, напряженность работы и продолжительность работы в профессии, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

3.5.2. Для установления ежемесячной надбавки за сложность, напряженность работы и продолжительность работы в профессии работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

- выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) и т.п.;

- высокое профессиональное мастерство;

- сложность и важность выполняемой работы;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

- иные показатели несоответствия оплаты и выполняемой работы

б) для других ответственных за определенный вид работ

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

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

- другие показатели, повышающие эффективность работы учреждения.

3.5.3. Допускается с целью укрепления кадрового состава учреждения назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам за продолжительность работы в профессии. Порядок, размер и сроки возможного данного вознаграждения определяются директором школы

3.5.4. Надбавка за сложность и напряженность, а также за продолжительность работы в профессии работникам учреждения может назначаться приказом директора учреждения сроком не более чем на один учебный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами, в т.ч. за счет экономии фонда оплаты труда. Размер надбавки устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к базовой части оплаты труда.

3.6. Назначение иных единовременных поощрительных выплат (премий) производятся за

- ✓ обеспечение работы учреждения в режиме развития;
- ✓ ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- ✓ качественное выполнение плана работы школы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- ✓ разработку инновационных программ и другие результаты деятельности;
- ✓ создание комфортных условий в образовательном учреждении;
- ✓ подготовку и проведение общешкольных мероприятий;
- ✓ обобщение и трансляцию педагогического опыта;
- ✓ выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- ✓ проявление творческой инициативы, самостоятельности
- ✓ выполнение особо важных заданий и поручений, а также срочных и непредвиденных работ;
- ✓ выдвижение творческих идей в области деятельности работника.
- ✓ другие виды деятельности, требующие поощрения.

3.6.1. Премии и иные поощрительные выплаты носят разовый характер, устанавливаются и утверждаются приказом директора школы. Назначаются в абсолютном значении и размером не ограничиваются. Допускается в приказе директора школы другие формулировки единовременного материального стимулирования.

IV. Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования

4.1. В целях повышения эффективности педагогического труда и качества образования, заинтересованности в улучшении результатов труда работникам структурного подразделения реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, производятся выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, производится в соответствии с результатами труда работников данного подразделения.

Стимулирующий фонд составляет не более 20% от фонда труда работников структурного подразделения и включает стимулирующие выплаты всем работникам, в том числе руководителю образовательного учреждения, но не более 3% от общего размера стимулирующего фонда.

Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет не менее 25% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – не менее 50%.

Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора два раза в год (в январе и в сентябре).

Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором школы.

4.2. Виды выплат стимулирующего характера и их размер

4.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев и набранных им баллов, прописанных в Приложении №2.

4.2.3. Стоимость балла утверждается директором школы 2 раза в год (в январе и в сентябре) отдельно по педагогическому персоналу и административно-хозяйственному персоналу, исходя из средств стимулирующего фонда структурного подразделения.

Размер стимулирующих выплат работнику рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных им, умноженное на стоимость балла.

4.2.4. Выплаты стимулирующего характера могут производиться также за:

- ✓ качественное выполнение дополнительной работы резко усложняющей основной вид деятельности сотрудника;

- ✓ качественное выполнение работ, непосредственно не входящих в должностные обязанности сотрудника;
- ✓ эффективное выполнение разовых поручений и работ по повышению качества непосредственно образовательной деятельности, воспитательной работы, работ по обеспечению комфортных условий содержания детей в учреждении и других видов деятельности;
- ✓ результативное участие в конкурсах, семинарах, конференциях и др. различного уровня или эффективную помощь в их проведении;
- ✓ эффективное руководство определенными видами работ, непосредственно не входящими в должностные обязанности работника;
- ✓ сложность контингента детей (интегрированные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- ✓ за эффективную работу в условиях, существенно отличающихся от условий работы сотрудников учреждения;
- ✓ обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения, превышающей средне сложившуюся на данный период по структурному подразделению;
- ✓ эффективное руководство структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы дошкольного образования;
- ✓ качественное ведение системы учета, отчетности и успешное применение ИКТ в своей работе;
- ✓ эффективное взаимодействие с населением близлежащих сел по формированию дополнительного контингента детей;
- ✓ эффективное взаимодействие со школой и ее филиалами;
- ✓ создание условий, существенно улучшающих условия пребывания детей в структурном подразделении
- ✓ иные показатели по приказу директора.

4.2.5. Все стимулирующие выплаты производятся за счет: фонда стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования. На эти цели может направляться и часть средств фонда экономии заработной платы данного структурного подразделения, а также часть средств профицита финансовых средств структурного подразделения по окончании календарного года.

V. Порядок представления информации о показателях деятельности работников учреждения и назначение стимулирующих выплат

5.1. Работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекшее полугодие учебного года не позднее 18 января и за истекший учебный год не позднее 15 сентября председателю Комиссии, состав и порядок работы которой утверждается приказом по школе на каждый учебный год.

5.2. Комиссия в течение 2-х дней обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа по учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляет на согласование в Управляющий совет.

5.3. Директор учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ о назначении стимулирующих выплат работникам с начала календарного месяца на предстоящее полугодие.

5.4. Назначение стимулирующих выплат согласно законодательства рассматриваются и согласовываются Управляющим советом учреждения

5.5. Споры и разногласия по вопросу стимулирующих выплат сотрудникам образовательного учреждения разрешаются на основании личного заявления работника на имя директора или председателя Управляющего совета школы в месячный срок.

Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога ГБОУ СОШ п. Масленниково _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов
1	2	3	4
1. ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ			
1.1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся-1 балл	20___/___ уч. год ___%	
1.2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений) - 1 балл	Средний балл в 20___/___ уч.г. _____	
1.3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)- 1,5 балла и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету-1 балл	Ф.И. %___	
1.4	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) – 1,5балла и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету- 1 балл	Ф.И. %___	
1.5	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	Ф.И. Динамика	
1.6	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне - 1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла	Уровень, результат	
1.7	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: на муниципальном уровне -1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла	Уровень, тема выступления	
1.8	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках- 1 балл		
1.9	Пропуски учащимися уроков педагога <u>по неуважительным причинам</u> составляют менее 5 % от общего числа пропусков -1 балл	Кол-во пропущенных уроков _____	
1.10	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов – 2 балла	Указать	
1.11	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. На муниципальном уровне -1 балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла, на региональном уровне и выше – 3 балла	Название экспертной группы, уровень	
ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ			
2.1	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) наличие на школьном уровне- 0,5 балла; наличие на муниципальном уровне – 1 балл; 3 и более человек на муниципальном уровне – 1,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 2 балла; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 2,5 балла; наличие на областном уровне -3 балла, наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	Кол-во призеров, уровень	

2.2	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) наличие на школьном уровне- 0,5 балла; наличие на муниципальном уровне – 1 балл; 3 и более человек на муниципальном уровне – 1,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 2 балла; 3 и более человек на уровне образовательного округа – 2,5 балла; наличие на областном уровне -3 балла, наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	Кол-во призеров, уровень	
2.3	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) наличие на школьном уровне- 0,5 балла; наличие на муниципальном уровне – 1 балл; 3 и более человек на муниципальном уровне – 1,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 2 балла; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 2,5 балла; наличие на областном уровне -3 балла, наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	Кол-во призеров, название, уровень	
2.4	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: на школьном уровне -1балл, на муниципальном уровне -2 балла, на уровне «образовательного округа» -3 балла, на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	Кол-во проектов, название, уровень	
2.5	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) на школьном уровне -1балл, на муниципальном уровне -2 балла, на уровне «образовательного округа» - 3 балла, на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	Наименование издания, публикации, дата, уровень	
2.6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	Название мероприятия, участники	
2.7	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	Какой опыт, уровень	
3. ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ			
3.1	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: за каждые 25% – 0,5 балла	_____ %	
3.2	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года: за каждые 25% – 0,5 балла	_____ %	
3.3	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года : более 70% - 1 балл, более 80 % - 2 балла, более 90% -3 балла)	_____ %	
3.4	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	20 _____ г. _____ чел., 20 _____ г. _____ чел.	
3.5	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 1балл		
3.6	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций – 1балл		
4. ВНЕДРЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ			
4.1	Использование ИТ–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени – 3 балла	Кол-во уроков _____, _____ %	

4.2	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени- 1 балл	Наименование ресурса, кол-во, %	
5. ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ			
5.1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом) – 1 балл		
5.2	Образцовое содержание кабинета – 2 балла		
6. ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ			
6.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся – 2 балла		
6.2	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения – 1 балл		
ИТОГО БАЛЛОВ:			

Стимулирующие выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам структурного подразделения ГБОУ СОШ п. Масленниково.

Применение инновационных технологий	
1. Результаты выполнения ФГТ дошкольному образованию на высоком уровне	От 1 до 3 баллов
2. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в детском саду (в среднем по группе или по детскому саду)	60-70%-1 70-80-2 80-90-3
3. Превышение государственного стандарта по одному или нескольким приоритетных направлений деятельности .	По 1 направлению-2 По 2 и более-3
4 Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Окружном-1 Российском-2 Международном -3
5. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Районного-1 Областного-2 Российского-3 Международного-4
7. Участие в конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Районный-1 Окружной-2 Российский-3 Международный-4
8. Участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Окружной-1 Областной-2 Российский-3
9. Проведение открытых мероприятий на район, округ	Районные-1 Окружные-2
10. Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля	От 1 до 3
11. Использование в работе ИКТ	От 1 до3
	Итого 56
Сложность контингента воспитанников	
Наличие в группе детей с ОВЗ или детей-инвалидов	От 1 до5
Наличие в группе детей раннего возраста	От 1 до 5
Наличие в группе детей разного возраста	От 1 до 5
	Итого 15
Обеспечение высокой посещаемости	
1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	2
2. 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)	2
3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
4. Разработка и внедрение программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	2

6. Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	
	Итого 7

Стимулирующие выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателя структурного подразделения ГБОУ СОШ п. Масленниково.

Сложность контингента воспитанников	
Наличие в группе детей с ОВЗ или детей-инвалидов	От 1 до 5
Наличие в группе детей раннего возраста	От 1 до 5
Наличие в группе детей разного возраста	От 1 до 5
	Итого 25
Обеспечение высокой посещаемости	
1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	2
2. 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)	2
3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
4. Разработка и внедрение программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	2
5. Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	2
	Итого 9
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	
1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	От 1 до 3
2. 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)	От 1 до 3
3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	От 1 до 3
4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	От 1 до 3
5. Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	От 1 до 3
6. Участие в воспитательном процессе	От 1 до 3
7. Участие в праздниках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	От 1 до 3
	Итого 21

Стимулирующие выплаты медицинским работникам структурного подразделения ГБОУ СОШ п. Масленниково. .

1.	Снижение числа пропусков воспитанниками МДОУ (выполнение детодней)	от 0 до 3 баллов
2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	от 0 до 3 баллов
3.	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)	от 0 до 3 баллов
4.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	от 0 до 3 баллов
5.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм	от 0 до 3 баллов

	физиологического питания	
6.	Информационно-просветительская работа с родителями и сотрудниками	от 0 до 3 баллов
7.	Своевременная отчётность	от 0 до 3 баллов
8.	Отсутствие травматизма	от 0 до 3 баллов
9.	Образцовое содержание кабинета, помещений МДОУ.	от 0 до 3 баллов
10.	Общественная работа.	от 0 до 3 баллов

Стимулирующие выплаты работникам пищеблока структурного подразделения ГБОУ СОШ п. Масленниково.

1.	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	От 1 до 5
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	От 1 до 5
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	От 1 до 5
4.	Своевременная и качественная сдача отчётной документации	От 1 до 5
5.	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)	От 1 до 5
6.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	От 1 до 5
7.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	От 1 до 5
8.	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	От 1 до 5
		Итого 40

Стимулирующие выплаты другим работникам структурного подразделения ГБОУ СОШ п. Масленниково

1.	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	От 1 до 5
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	От 1 до 5
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	От 1 до 5
4.	Своевременная и качественная сдача отчётной документации	От 1 до 5
5.	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)	От 1 до 5
6.	Обеспечение выполнений требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности и ТБ	От 1 до 5
7.	Отсутствие замечаний в части соблюдения СанПиН	От 1 до 5
8.	Выполнение разовых поручений администрации	От 1 до 5
9.	Отсутствие травматизма	От 1 до 5
10.	Образцовое содержание территории и вверенного оборудования	От 1 до 5
11.	Работа по укреплению материально-технической базы ДОУ и благоустройству территории	От 1 до 5
12.	Привлечение родителей к организации деятельности работы ДОУ	От 1 до 5
13.	Проявление инициативы, творчества и соблюдение норм эстетики при создании предметно-развивающей среды	
		Итого 65

