

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников Учреждения
от «29» декабря 2020 г.
Протокол № 4

СОГЛАСОВАНО

на заседании
Управляющего совета Учреждения
Протокол № 6
от «29» декабря 2020 г.
председатель Управляющего совета
Р.В.Козак

УТВЕРЖДЕНО

Директор ДПОУ СОШ № 7 г. Кинеля
Т.Н.Титова
от «29» декабря 2020 г.



СОГЛАСОВАНО

на заседании
Профсоюзного комитета Учреждения
Протокол № 7
от «29» декабря 2020 г.
председатель профсоюзного комитета
И.А. Шматко

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

РАЗДЕЛ I

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников Учреждения в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 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» (в редакции постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201);
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009

- № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- Приказом 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 учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Приказом МОиН Самарской области № 29-од от 19.02.2009 «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2015 г. № 141-Од «Об утверждении видов, порядка и условий 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»;
- «Методическими рекомендациями по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы, утвержденных распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р»;
- Положением об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 города Кинеля городского округа Кинель Самарской области (далее – Учреждения);
- Уставом Учреждения;
- Коллективным договором государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 города Кинеля городского округа Кинель Самарской области.

1.2. Настоящее Положение призвано регулировать распределение стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ №7 г. Кинеля и его структурных подразделений.

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

- 1.4. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.
- 1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.
- 1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, разработанных администрацией Учреждения, утвержденных Управляющим советом Учреждения.
- 1.7. Положение согласовывается с Управляющим советом Учреждения, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора Учреждения.
- 1.8. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п.1.7 настоящего Положения.
- 1.9. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия нового Положения.

РАЗДЕЛ II

1. Цели и задачи установления стимулирующих выплат

- 1.1. Целью установления стимулирующих выплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.
- 1.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:
 - 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 стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.
- 1.3. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

РАЗДЕЛ III

1. Виды стимулирующих выплат, условия их установления, снижения, отмены

- 1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
 - Надбавки,
 - Доплаты,
 - Премии.
- 1.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, воспитанников во время непосредственной образовательной и свободной деятельности детей, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии обоснованной жалобы стимулирующая надбавка может быть снижена до 50% с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника на срок от трех месяцев до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

- Наличие дисциплинарных взысканий (замечание).

При наличии замечания, стимулирующая надбавка может быть снижена до 50% на срок до шести месяцев с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и время внеурочной деятельности, воспитанников и детей во время непосредственной образовательной и свободной игровой 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, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся (в соответствии со ст.72,74 ТК РФ).

- Наличие дисциплинарных взысканий (выговор).

Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

- Наличие повторной обоснованной жалобы.

Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

- 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.

РАЗДЕЛ IV

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБОУ СОШ № 7 г. КИНЕЛЯ

1. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников

1.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Доля стимулирующего фонда в фонде оплаты труда работников Учреждения составляет не более 18,24 % от расходов по фонду оплаты труда в расчете на обучающихся в общеобразовательной школе (ФОТ (1) и не более 18,24 % от расходов по фонду оплаты труда в расчете на обучающихся, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям в общеобразовательном учреждении (ФОТ (2)).

1.2 Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты руководителю;
- Стимулирующие надбавки;
- Стимулирующие доплаты;
- Премии.

1.3. К видам стимулирующих выплат руководителю Учреждения относятся:

- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- надбавки за эффективность (качество) работы;
- иные поощрительные выплаты.

1.4. Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора два раза в год: на 1 января и на 1 сентября.

1.5. Стимулирующий ФОТ распределяется следующим образом:

- до 3% от стимулирующей части ФОТ (1) и ФОТ (2) – направляется на стимулирование деятельности руководителя Учреждения.

-остаточная часть ФОТ (1) – не более 97% распределяется:

- не более 30 % - на стимулирование деятельности работников административно-хозяйственной части;

- не менее 70 % - на стимулирование деятельности педагогических работников;

- оставшаяся часть ФОТ (2) – не более 97% направляется на стимулирование деятельности педагогических работников.

1.6. Ежемесячные выплаты (надбавки и доплаты) педагогическим работникам Учреждения составляют не менее 90% стимулирующей части ФОТ (из них не менее 60% - надбавки за результативность и эффективность работы согласно критериям на основе результатов материалов самоанализа, не более 30% - надбавки за интенсивность и напряженность работы, доплаты), разовые выплаты (надбавки, доплаты, премии) - не более 10% стимулирующей части ФОТ.

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

1.8. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения сроком на один месяц. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Учреждения два раза в год: в сентябре, на период с 01.09 по 31.12 и в январе, на период с 01.01 по 31.08 и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

1.9. Назначение стимулирующих надбавок за результативность и эффективность согласует Управляющий совет Учреждения 1 раз в год (в сентябре).

1.10. Стимулирующая надбавка за результативность и эффективность назначается каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности за отчетный период. Отчетным периодом является предыдущий учебный год (с 01.09 по 31.08).

1.11. Материалы самоанализа деятельности за отчетный период каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с

критериями, перечисленными в п.п. 2.3. «Критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность работы (качество труда) работников ГБОУ СОШ №7 г. Кинеля» пункта 2. «Стимулирующие надбавки» Раздела IV по форме, являющейся приложением 2, 3, 4 к настоящему Положению, 1 раз в год.

1.12. Материалы по самоанализу деятельности представляются: учителями - заместителю директора по УВР (учителю, ответственному за образовательный процесс в школе), работниками административно-хозяйственной части - завхозу.

1.13. Материалы по самоанализу деятельности за прошедший период работники предоставляют не позднее 7 сентября текущего года.

1.14. Экспертная комиссия в составе заместителя директора по УВР, учителей, ответственных за образовательный и воспитательный процесс в школе, совместно с председателем профсоюзной организации и завхозом:

- проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- материалы по самоанализу деятельности работников и протокол заседания экспертной комиссии с фиксированной суммой баллов для каждого работника (в соответствии с критериями), передают директору Учреждения в срок до 15 сентября;
- сдают в бухгалтерию Учреждения информацию о набранных работниками баллах в срок до 15 сентября.

1.15. Руководитель Учреждения представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям по форме, являющейся приложением 1 к настоящему Положению не позднее 18 сентября текущего года.

1.16. Управляющий совет рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям на своих заседаниях в день предоставления информации руководителем Учреждения.

1.17. Установленные работникам стимулирующие выплаты за результативность и эффективность исчисляются в денежном выражении.

Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом руководителя Учреждения в трехдневный срок после заседания Управляющего совета Учреждения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

1.18. Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом:

-- ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок педагогическим работникам за результативность и эффективность работы (работникам административно-хозяйственной части), делится на общее количество баллов, набранных учителями (работниками административно-хозяйственной части) за отчетный период.

1.19. Стимулирующая надбавка за результативность и эффективность рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

1.20. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена работникам Учреждения со дня принятия на работу.

1.21. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются Кинельским управлением МОиН Самарской области один раз в год (в январе) по итогам предыдущего периода.

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

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

2. Стимулирующие надбавки

2.1. Работникам ГБОУ СОШ № 7 г. Кинеля устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок:

- ежемесячная надбавка за результативность и эффективность работы согласно критериям, определённая пунктом 2.3.
- за интенсивность и напряженность работы, определённая пунктом 2.4.

2.2. Критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность работы (качество труда) работников ГБОУ СОШ № 7 г. Кинеля:

Основания для распределения стимулирующего фонда (наименование должностей)	Критерии
1. Позитивные результаты образовательной деятельности (Завуч по УВР, учитель/учитель, ответственный за образовательный процесс, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования)	1.1. Отсутствие численности неуспевающих обучающихся за год
	1.2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению
	1.3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (с учетом пересдачи) и/или их доля ниже среднего значения по г.о. Кинель
	1.4. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по г.о. Кинель (после пересдачи)
	1.5. Доля выпускников, выбравших форму сдачи экзамена в форме ЕГЭ и ОГЭ (из обучаемых учителем) (кроме русского языка, математики)
	1.6. Итоги ЕГЭ, ОГЭ, ВПР
	1.7. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках
	1.8. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков
	1.9. Показатели травматизма
	1.10. Несвоевременная сдача документов (календарно-тематическое планирование, рабочая программа, план воспитательной работы, журнал внеурочной деятельности, статистическая информация по классу, отчет классного руководителя, отчет учителя-предметника)
	1.11. Качество знаний (К.З.) по каждому предмету по классам и средний показатель качества знаний (Распечатка АСУ РСО)
	1.12. Систематическое использование МСОКО как инструмента, направленного на повышение качества образования (Протоколы контрольных работ из АСУ РСО)
2. Позитивные результаты	2.1. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе
	2.2. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на

внеурочной деятельности обучающихся (Завуч по УВР, учитель/учитель, ответственный за образовательный процесс, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования)	бесплатной основе
	2.3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров) организованных на бесплатной основе
	2.4. Наличие социально-значимых проектов, выполненных под руководством педагога («Гражданин», «Свежий ветер», «Трезвое решение»)
	2.5. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) (Приложить копию публикации из сборника или сертификат, или свидетельство о регистрации электронного СМИ)
3. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя(за каждый класс) (Завуч по УВР, учитель/учитель, ответственный за образовательный процесс)	2.6. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемой в достижениях обучающихся (для учителей, работающих по адаптированным программам)
	3.1. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)
	3.2. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних
	3.3. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
	3.4. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций
	3.5. Участие в мероприятиях с детьми своего класса (как классный руководитель) или клуба (как руководитель клуба)
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий (Завуч по УВР, учитель/учитель, ответственный за образовательный процесс, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования)	3.6. Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (мероприятия г.о. Кинель, экскурсии на предприятия, музеи, театры, библиотеки; мероприятия с субъектами профилактики) (в течение года)
	4.1. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени
5. Позитивные результаты по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (Завуч по УВР, учитель/учитель, ответственный за образовательный процесс педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования)	4.2. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса
	5.1. Выступления учителя на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)
	5.2. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)
	5.2.1. Участие в профессиональных конкурсах на лучшую методическую разработку
	5.2.2. Участие в профессиональных конкурсах как классный руководитель («Самый классный классный», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям»)
	5.2.3. Участие в профессиональных конкурсах как учитель-предметник «Учитель года», «Молодой учитель»
	5.2.4. «Фестиваль педагогических идей молодых педагогов в Самарской области», «Изумруды»

	5.3. Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)
6. Эффективная организация охраны жизни и здоровья (учитель, ответственный за составление расписания учебных занятий, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования; заведующий хозяйством; инженер по охране труда, секретарь; уборщик служебных помещений)	6.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)
	6.2.* Образцовое содержание школы и пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПиН
	6.3.* Отсутствие жалоб и замечаний по качеству работы и соблюдению корпоративной этики
7. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов (Главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством, инженер по охране труда, контрактный управляющий)	7.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
	7.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса
	7.3. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода
	7.4. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности
	7.5. Степень освоения выделенных бюджетных средств
8. * Позитивные результаты управленческой деятельности (Завуч по УВР, учитель, ответственный за образовательный процесс)	8.1.* Эффективное руководство детскими клубами, секциями, кружками.
	8.2.* Положительная динамика качества обучения в классах - ступени начального общего образования; - ступени основного общего образования; - ступени среднего общего образования.
	8.3.* Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца - доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших медали за особые успехи в учении – доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу»
	8.4.* Обеспечение в школе государственно-общественного характера управления /наличие органов ученического самоуправления/

Примечание: звездочкой отмечены дополнительные показатели, не входящие в примерный перечень критериев позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность.

2.3.1. Понятия интенсивности и напряженности труда.

Интенсивность труда – это социально-экономическая категория, которая характеризует степень напряженности, т.е. количество труда, затрачиваемое работником в процессе работы за определенный промежуток времени. Интенсивность

труда зависит от: степени плотности использования рабочего времени; необходимых в процессе труда физических, эмоциональных и умственных ресурсов; частоты (темпа) повторения трудовых действий; количества выполняемых трудовых функций. Интенсивность труда связана с такими понятиями, как индивидуальное и общественно-необходимое рабочее время; работоспособность и утомление; тяжесть труда; напряженность труда и нормы времени, темп работы. Напряженность труда – это эмоциональная и интеллектуальная нагрузка, нагрузка на анализаторы человека (слуховой, зрительный и т.д.), монотонность нагрузок, режим работы. Степень напряженности труда определяется темпом рабочих приемов, количеством одновременных рабочих функций работника и числом обслуживаемых объектов (рабочих мест) в единицу времени.

2.3.2. Надбавка за интенсивность и напряженность труда носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

2.3.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена работникам со дня принятия на работу.

2.3.4. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается работнику на срок не более одного года.

2.3.5. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается работникам:

- за выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностной инструкции в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, количество и качество затраченного труда);
- за выполнение большего объема работ за меньший относительный временной интервал;
- за систематическое выполнение сложных, неотложных и особо срочных работ, требующих повышенного внимания (подготовка проектов, документов, отчетов, обращений, ответов в кратчайшие сроки; размещение закупочной документации в ЕИС и т.д.);
- за оперативность выполнения специальных поручений;
- за грамотное планирование и четкую организацию выполнения порученных заданий при рациональном использовании рабочего времени.

2.3.6. Конкретный размер надбавки за интенсивность и напряженность труда определяется руководителем Учреждения самостоятельно с учетом результативности труда работника и его фактической загруженности, устанавливается в суммарном выражении и не может превышать 300 % от должностного оклада. Размер надбавки за интенсивность и напряженность труда подлежит пересмотру при изменении степени интенсивности и напряженности труда работника.

2.3.7. Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность и напряженность труда работника устанавливается приказом руководителя Учреждения.

РАЗДЕЛ V

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА, РЕАЛИЗУЮЩЕГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГБОУ СОШ № 7 Г. КИНЕЛЯ

1. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников детского сада составляет по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования (и адаптированной программы) – 28,3%; по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста – 23,2%.

Стимулирующие выплаты работникам детского сада производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда детского сада.

СЧ ФОТ оплаты труда распределяется следующим образом:

до 3% - от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности директора Учреждения;

до 10% - от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности заведующего детским садом;

87 % - на стимулирование деятельности работников детского сада.

2. Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат директору Учреждения

Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат директору Учреждения, имеющему в наличии структурные подразделения, реализующие основные общеобразовательные программы дошкольного образования производятся в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда.

3. Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат заведующему детским садом.

Оценка деятельности (эффективности труда) заведующего детским садом

3.1. К выплатам стимулирующего характера заведующего детским садом относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

3.2. Надбавки за эффективность (качество) работы заведующему детским садом устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы заведующего при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

19-23,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

24 балла и более - от 2,5% до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.

3.3. Эффективность (качество) работы заведующего детским садом для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными, предшествующего прошедшему.

3.4. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются заведующим по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на детский сад.

Надбавки за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты заведующему детским садом устанавливаются приказом директора Учреждения на срок не более одного года.

3.5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заведующим детским садом:

- проработавшим менее календарного года в должности руководителя детского сада;
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых детским садом образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности структурного подразделения.

3.6. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы и иных поощрительных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

3.7. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему детским садом выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части ФОТ оплаты труда работников детского сада.

3.8. Стимулирующие выплаты заведующему детским садом осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату работников детского сада на текущий финансовый год.

4. Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат работникам детского сада. Оценка деятельности (эффективности труда) работников детского сада

Ежемесячные стимулирующие выплаты для работников, распределяется следующим образом:

- | | |
|---|--------------|
| - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии; | не менее 24% |
| - на ежемесячные надбавки за выслугу лет; | не менее 13% |
| - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (дети с ОВЗ, неорганизованные дети, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости; | не менее 13% |
| - на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада; | не менее 25% |
| - на выплаты работникам детского сада за качество | не более 25% |

воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Оценка деятельности работников детского сада проводится с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников детского сада.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а так же «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня (младший воспитатель) в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет- 15 % должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в детском саду суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника детского сада права на получение этой надбавки.

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

«Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего детским садом»

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	3
1.	Эффективность обеспечения качества дошкольного образования	
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения	2

	в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	
Итого		8
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение (1 балл за каждую организационную форму, но не более 3 баллов)	3
2.2	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических и финансовых) - 3 балла	3
Итого		6
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии ФГОС дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла	2
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования – 1 балл	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном	2

	уровне и выше – 2 балла	
3.6	Участие руководителя Учреждения или заведующего в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.7	Участие педагогов в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организация дополнительных платных услуг, выполнение порядка комплектования групп и т.д.) – 1 балл	1
3.9	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста – 1 балл	1
Итого		14
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1% – 0,5 балла, свыше 1 % - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию до 3 % – 1,5 балла, более чем на 3% - 2 балла	2
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого		5
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1

5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
5.4	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл	1
Итого		6
ВСЕГО		39

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

Наименование должностей	Критерии обеспечения качества дошкольного образования	Максимальное количество баллов
	Выплаты работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	
Все педагогические работники	1*. <i>Результаты выполнения образовательной программы (в том числе адаптированной), реализуемой в детском саду.</i>	3
	2. Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей).	3
	3. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках секциях, студиях (или показатель выше среднего по детскому саду).	3
	4. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т. п. (в зависимости от уровня).	10
	5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	6
	6. Выступления на конференциях, форумах, семинарах, фестивалях	6

	и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).	
	7.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	10
	8*.Результативность участия педагога в конкурсах на лучшее образовательное учреждение в зависимости от уровня конкурса и коэффициента участия каждого педагога.	6
	9*.Наличие размещаемых на сайте детского сада материалов воспитательно-образовательной работы с детьми не реже 1 раза в месяц.	6
	10*.Осуществление на сайте детского сада в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.).	3
	11*.Участие педагога в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.	2
	12*. Деятельность педагога в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.	3
	13*. Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование.	3
	14*. Результативность деятельности педагога в составе творческих групп детского сада.	3
Выплаты работникам за сложность контингента воспитанников, а также за превышение плановой наполняемости		
Старший воспитатель, воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы.	по факту
Старший воспитатель, воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования.	3
Старший воспитатель, воспитатели, учитель-логопед,	Превышение наполняемости групп от установленного норматива.	по факту

музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, помощники воспитателей		
Выплаты работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада		
Старший воспитатель, воспитатели, медсестра, помощники воспитателей	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе.	3
Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
Все работники	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	3
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб на проведение оздоровительных и профилактических мероприятий (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	3
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе соблюдению норм физиологического питания.	3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	3
	<i>*Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников детского сада во время образовательно-воспитательного процесса.</i>	3
Ведущий бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством, кладовщик, контрактный управляющий, инспектор по кадрам	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования	10
Ведущий бухгалтер, бухгалтер, заведующий	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	6

хозяйством, сторож		
Ведущий бухгалтер, бухгалтер	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10
Все работники, кроме педагогических	<i>*Результативность участия работника в проведении массовых мероприятий с воспитанниками, родителями.</i>	3

Примечание: звездочкой отмечены дополнительные показатели не входящие в примерный перечень критериев позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников детского сада.

По итогам прошедшего календарного года каждый работник детского сада предоставляет экспертной комиссии детского сада, назначенной приказом директора Учреждения, лист самоанализа. Материалы по самоанализу деятельности за прошедший период работники предоставляют не позднее 30 декабря текущего года.

5. Процедура назначения, размеры и период действия ежемесячных стимулирующих выплат всем категориям работников детского сада

5.1. Работники детского сада предоставляют 1 раз в год листы самоанализа деятельности (в баллах) с подтверждающими эффективность деятельности материалами (ксерокопии документов, справки) за период работы с 1 января по 31 декабря прошедшего года в экспертную комиссию детского сада. В состав экспертной комиссии входят: старший воспитатель (председатель экспертной комиссии), заведующий, медсестра, учитель-логопед, педагог-психолог, завхоз. Заседание экспертной комиссии проводится в срок до 15 января. Экспертная комиссия проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу работниками детского сада, составляет протокол, подписанный всеми членами экспертной комиссии и знакомит с результатами каждого работника под личную подпись.

5.2. Председатель экспертной комиссии составляет сводную ведомость результатов самоанализа работников детского сада на установление стимулирующих надбавок к заработной плате по итогам работы за прошедший год (в баллах) по четырем составляющим и предоставляет ее директору Учреждения в срок до 16 января.

5.3. Руководитель Учреждения представляет Управляющему совету обобщенную аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям по форме, являющейся приложением 1 к настоящему Положению не позднее 20 января текущего года.

5.4. Управляющий совет, рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям на своих заседаниях в течение 3-х дней с момента предоставления информации руководителем Учреждения.

5.5. Размер стимулирующих надбавок устанавливается приказом руководителя Учреждения в трехдневный срок после заседания Управляющего совета Учреждения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

5.6. Расчет стоимости баллов за инновации, сложность контингента и превышения плановой наполняемости, посещаемости, качество воспитания и создание условий осуществляется бухгалтером Учреждения 1 раз в год по следующей схеме:

ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок (по каждой части из четырех составляющих отдельно), делится на общее количество баллов (по каждой части из четырех составляющих отдельно), набранных работниками за прошедший период.

5.7. Надбавка за выслугу лет начисляется работникам согласно данному Положению. Надбавка за выслугу лет может начисляться с момента приема на работу, независимо от стажа работы в данном учреждении. Основанием для начисления надбавки за выслугу лет является наличие педагогического или медицинского стажа в дошкольном учреждении.

5.8. Экономия стимулирующей части ФОТ работников направляется на премии и доплаты разового характера работникам детского сада на основании ходатайства заведующего детским садом.

РАЗДЕЛ VI

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ПЕРСПЕКТИВА» ГБОУ СОШ № 7 Г. КИНЕЛЯ

1. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей (далее СП ДОД «Перспектива») составляет 44% от фонда оплаты труда работников СП ДОД «Перспектива».

Стимулирующие выплаты ФОТ распределяются следующим образом:

до 3% - от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности директора Учреждения

до 10% - от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности начальника структурного подразделения;

до 87% - на стимулирование деятельности работников СП ДОД «Перспектива», из которых:

- 97% направляется на ежемесячные стимулирующие выплаты, из них,
- не менее 80%- на педагогических работников;
- не более 10%- на учебно-вспомогательный персонал;
- не более 10%- на разовые премии.
- 3% направляются на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет.

2. Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат

**директору Учреждения, имеющему в наличии структурное подразделение,
реализующее образовательные программы дополнительного образования
детей**

Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат директору Учреждения, имеющему в наличии структурные подразделения, реализующие основные общеобразовательные программы дополнительного образования, производятся в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда.

3. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат начальнику СП ДОД «Перспектива»

3.1. К выплатам стимулирующего характера начальнику СП ДОД «Перспектива» относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- премии и иные поощрительные выплаты.

3.2. Надбавки за эффективность (качество) работы начальнику СП ДОД «Перспектива» устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы начальника при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

20-24,5 баллов – до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

25 баллов и выше – до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.

3.3. Эффективность (качество) работы начальника СП ДОД «Перспектива» для установления надбавок за Эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными, предшествующего прошедшему.

3.4. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются начальнику СП ДОД «Перспектива» по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на структурное подразделение. Надбавки за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты начальнику СП ДОД «Перспектива» устанавливаются приказом директора Учреждения на срок не более одного года.

3.5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующему начальнику СП ДОД «Перспектива»:

- проработавшему менее календарного года в должности руководителя СП ДОД «Перспектива»;
- имеющему дисциплинарные взыскания;
- под руководством, которого учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых структурным подразделением образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности структурного подразделения.

3.6. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы и иных поощрительных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

3.7. Общая сумма выплаченных в течение года начальнику СП ДОД «Перспектива» выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части ФОТ оплаты труда работников структурного подразделения.

3.8. Стимулирующие выплаты начальнику СП ДОД «Перспектива» осуществляются за

счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

3.9. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена начальнику СП ДОД «Перспектива» со дня его принятия на работу.

3.10. Размер премии начальнику СП ДОД «Перспектива» устанавливается приказом директора Учреждения без согласования с Управляющим советом Учреждения в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на СП ДОД «Перспектива».

4. Виды, порядок и условия стимулирующих выплат работникам СП ДОД «Перспектива» , а также периодичность их установления

4.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты для работников СП ДОД «Перспектива», распределяются:

- доплаты за результативность и качество работы (эффективность труда);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- премии.

4.2. Стимулирующие выплаты за результативность и качество (эффективность труда) устанавливаются работникам СП ДОД «Перспектива» по результатам материалов самоанализа его деятельности.

4.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Руководители, специалисты и служащие» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% от должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% от должностного оклада.

4.4. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в образовательных учреждениях суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника СП ДОД «Перспектива» права на получение этой надбавки.

4.5. Надбавка за интенсивность и напряженность труда носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

4.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена работникам со дня принятия на работу.

4.7. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается работнику на срок не более одного года.

4.8. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается работникам:

- за выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностной инструкции в

условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, количество и качество затраченного труда);

- за выполнение большого объема работ за меньший относительный временной интервал;
- за систематическое выполнение сложных, неотложных и особо срочных работ, отчетов, обращений, ответов в кратчайшие сроки;
- размещение закупочной документации в ЕИС и т.д.);
- за оперативность выполнения специальных поручений;
- за грамотное планирование и четкую организацию выполнения порученных заданий при рациональном использовании рабочего времени.

4.9. Конкретный размер надбавки за интенсивность и напряженность труда определяется руководителем Учреждения самостоятельно с учетом результативности труда работника и его фактической загруженности, устанавливается в суммарном выражении и не может превышать 300% от должностного оклада. Размер надбавки за интенсивность и напряженность труда подлежит пересмотру при изменении степени интенсивности и напряженности труда работника.

4.10. Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность и напряженность труда работника устанавливается приказом руководителя Учреждения.

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

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

Критерии оценки эффективности (качества) работы начальника СП ДОД «Перспектива»:

№	Критерии оценивания	Макс. кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1.	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов	5
1.2.	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	2
1.3.	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла.	3

1.4.	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	2
1.5.	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения: от 15% до 25% - 1 балл; от 25% до 35% - 2 балла; 35% и выше – 3 балла	3
1.6.	Наличие в учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться): военно-патриотическое – 1 балла; научно-техническое – 1 балл; туристско-краеведческое – 0,5 балла; художественно-эстетическое – 0,5 балла; экологическое – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла.	4
	Итого:	19
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.3.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 2 балла	2

	Итого:	8
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1.	Наличие действующей программы развития в сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл	1
3.2.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы – 1 балл	1
3.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2

3.5.	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.6.	Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (группах) доп.образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.7.	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)	5
	Итого:	14
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2.	Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
	Итого:	2
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2.	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40% и более – 1 балл	1
5.3.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 б., участие на областном уровне – 1,5 б., наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
5.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 1 балл	1
	Итого:	5
	Итого:	48

Критерии оценки
результативности и качества работы (эффективности труда)
работников СП ДОД «Перспектива»

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
1. Позитивные результаты образовательно - воспитательной деятельности	1.1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров)
	1.2. Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период.
	1.3. Разработка и внедрение авторской общеобразовательной программы, дополнительной общеобразовательной программы, утверждение, прохождение внутренней и внешней экспертиз образовательных общеобразовательных общеразвивающих программ.
	1.4. Разработка учебно-методического комплекса, обеспечивающего реализацию авторской общеобразовательной программы.
	1.5. Наличие у детского (детско-молодежного) объединения (учебной группы) звания «образцовый коллектив»
	1.6. Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90%.
	1.7. Сохранность контингента воспитанников на этапах спортивной подготовки (в зависимости от уровня подготовки)
	1.8.* <i>Участие педагога в инновационной, экспериментальной деятельности, использование новых форм и методов в организации учебновоспитательного процесса.</i>
	1.9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).
	1.10. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ и вне рамок функциональных обязанностей):
	1.11.* <i>Наличие достижений (грамоты, благодарственные письма, гранты) педагога.</i>
	1.12.* <i>Участие в составе экспертных, творческих, рабочих групп.</i>
	1.13.* <i>Распространение собственного педагогического опыта.</i>
	1.14. Отсутствие обоснованных обращений и жалоб со стороны родителей, обучающихся по поводу конфликтных ситуаций.
	1.15. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.
	1.16. Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах.
	1.17.* <i>Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах).</i>
	1.18.* <i>Создание в СП ДОД детских (молодежных) организаций, клубов (при наличии локального акта).</i>

	<i>1.19.* Интерактивное взаимодействие между всеми участниками образовательного процесса (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.).</i>
	<i>1.20.* Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.).</i>
2.Эффективная организация использования материальнотехнических и финансовых ресурсов	2.1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.
	2.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
	2.3.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).
3. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	3.1. 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).
	3.2. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения.
	<i>3.3.* Реализация программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства.</i>

Примечание: звездочкой отмечены дополнительные показатели, не входящие в примерный перечень критериев позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников СП ДОД «Перспектива».

5. Процедура назначения, размеры и период действия стимулирующих выплат

5.1. Работники СП ДОД «Перспектива» представляют материалы по самоанализу деятельности (листы оценки результативности и качества работы (эффективности труда), ксерокопии документов, справки и т.д.) в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора Учреждения в срок до 25 декабря текущего года в экспертную комиссию структурного подразделения.

5.2. Экспертная комиссия в составе начальника СП ДОД «Перспектива», педагогических работников высшей и первой квалификационной категории, методиста, представителя профкома:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу работниками СП ДОД «Перспектива»;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов;
- составляет протокол, подписанный всеми членами экспертной комиссии;
- знакомит каждого работника с решением комиссии под личную подпись;
- материалы по самоанализу деятельности работников и протокол заседания экспертной комиссии с фиксированной суммой баллов для каждого работника (в соответствии с критериями) передает начальнику СП ДОД «Перспектива»;

- председатель экспертной комиссии готовит аналитическую информацию о деятельности работников СП ДОД «Перспектива» и представляет ее руководителю Учреждения до 15 января текущего года.

5.3. Руководитель Учреждения представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников СП ДОД «Перспектива» по критериям по форме, являющейся приложением 1 к настоящему положению не позднее 20 января текущего года.

5.4. Управляющий совет, рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о деятельности работников СП ДОД «Перспектива» по критериям на своих заседаниях в течение 3-х дней с момента предоставления информации руководителем Учреждения.

5.5. Размер стимулирующих выплат работнику зависит от количества баллов, набранных им по критериям. Денежное вознаграждение одного балла устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда (величина стимулирующего фонда в денежном выражении делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками СП ДОД «Перспектива»).

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

5.7. Директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат в трехдневный срок.

5.8. Экономия стимулирующей части ФОТ работников СП ДОД «Перспектива» может быть направлена на премии и доплаты разового характера работникам СП ДОД «Перспектива» на основании ходатайства начальника.

РАЗДЕЛ VII

1. Премирование

1.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый характер.

1.2. Разовые стимулирующие выплаты (премии) могут устанавливаться как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.3. Премирование осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, отведенной на выплату премий и в пределах экономии стимулирующей части фонда оплаты труда и носит разовый характер.

1.4. Премирование работников Учреждения по результатам работы осуществляется в целях их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и эффективном исполнении своих обязанностей, в повышении уровня ответственности за порученную работу.

1.5. Премии могут выплачиваться:

- за качественное выполнение должностных и функциональных обязанностей,
- за высокое профессиональное мастерство,
- за результативность и эффективность по итогам работы за квартал, полугодие, год (учебный год),
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда,

- за выполнение особо важных или срочных работ

1.6. Премирование работников может производиться:

- по результатам работы за месяц, квартал (учебный триместр), полугодие, учебный год, календарный год.

1.7. Премия начисляется по приказу директора Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

1.8. Премирование производится на основании ходатайств, поданных директору Учреждения зам. директора по УВР, зам. директора по ВР (или учителя, функционально исполняющего обязанности зам. директора по ВР), завхоза, руководителями структурных подразделений.

1.9. Премии директору Учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и стимулирующего фонда на основании представления образовательного учреждения по приказам руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.