

Согласовано  
с Управляющим советом  
протокол №1 от 13.01.2012г.  
председатель  
М.Г. Костикова М.Г. Костикова

Согласовано  
с профсоюзным комитетом  
протокол №1 от 13.01.2012г.  
Н.В. Трифонова Н.В. Трифонова

Введен в действие  
приказом директора  
№33-од от 16.01.2012  
А.В. Тулупов А.В. Тулупов



**Положение**  
**о порядке установления доплат и надбавок и других**  
**выплат стимулирующего характера работникам**  
**государственного бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения Самарской**  
**области средней общеобразовательной школы**  
**«Образовательный центр» с. Дубовый Умет**  
**муниципального района Волжский**  
**Самарской области**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение направлено на реализацию целей и задач образовательного учреждения, на повышение эффективности педагогического труда и качества обучения и воспитания, на развитие творческой активности работников учреждения, внедрение инновационных образовательных технологий, укрепление, развитие и сохранение материально – технической базы, сохранение и укрепление здоровья обучающихся, закрепление молодых и высококвалифицированных кадров.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Дубовый Умет муниципального района Волжский Самарской области.

1.3. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах бюджетных средств, предусмотренных фондом оплаты труда соответствующего финансового года.

1.4. Установленные работнику доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера исчисляются в суммовом выражении. Они выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц в соответствии с приказом директора учреждения.

1.5. Доплаты работникам устанавливаются дважды в год: на начало нового учебного года и нового финансового года; надбавки устанавливаются один раз в год на весь период учебного года.

1.6. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.7. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, совместителей.

1.8. Основополагающими документами для создания данного Положения являются следующие нормативные правовые акты:

- Гражданский кодекс Российской Федерации
- Законодательство Российской Федерации в области образования
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Типовое положение об общеобразовательном учреждении
- Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении
- Постановление правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».
- Постановление правительства Самарской области от 27.07.2007. №118 «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»

- Постановление Правительства Самарской области от 11.06.08 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»
  - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г №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»
  - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»
  - постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».
  - 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»
  - Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008г. №91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»;
  - Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»
  - Устав учреждения
  - Коллективный договор
- 1.9. Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществление работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.10. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.11. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя заработную плату административно - управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, учебно – вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала и состоит из:

1) базового фонда в размере 80% от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 57,08% от базового фонда;

фонд оплаты труда административно - хозяйственного персонала в размере 19,92% от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере 23% от базового фонда, который включает:

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

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

2) стимулирующего фонда в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% стимулирующего фонда.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании настоящего Положения, разработанного в общеобразовательном учреждении.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, за исключением руководителя

образовательного учреждения, определяются настоящим Положением образовательного учреждения, разработанным на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области при участии органа самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается учредителем (Поволжским управлением министерства образования и науки Самарской области).

### **Доплаты**

подразделяются на:

-компенсационного характера - за условия труда, отклоняющихся от нормальных:

-за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра);

-за работу в выходные и праздничные дни;

-за работу с неблагоприятными условиями труда;

стимулирующие доплаты - за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

### **Надбавки**

устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда.

### **Премии**

единовременные выплаты стимулирующего характера.

## **2. ОБЩИЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

При установлении доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

а) качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям, проявление творческой инициативы,

ответственного отношения к профессиональному долгу;

б) активное участие в общешкольных мероприятиях учебно-воспитательного характера, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

в) внедрение и распространение передового педагогического опыта;

г) неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности.

### **3. ДОПЛАТЫ КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Каждый час работы в ночное время (период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35% от базовой части ФОТ.

3.2. В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха; в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.3. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в % от базовой части заработной платы работника учреждения в размере:

- бухгалтеру - до 12%
- секретарю - машинистке - до 12%
- лаборанту - до 12%
- работникам медиатеки - до 12%
- уборщику производственных и служебных помещений - до 12%
- повару - до 12%
- кухонному рабочему - до 12%;
- учителю химии - до 12% согласно тарификации

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

3.4. За совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон.

### **4. ДОПЛАТЫ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА**

- За классное руководство и работу с родителями доплата устанавливается исходя из количества обучающихся в каждом классе - от 60 рублей за каждого обучающегося.

- За проверку тетрадей и письменных работ доплаты устанавливаются согласно тарификации исходя из групп сложности обучения предметам со следующими коэффициентами:

1-я группа (обучение русскому языку, литературе, иностранному языку, математике, физике, в 1-ом классе начальной школы) - 1,15;

2-я группа (обучение истории, обществознанию, географии, химии, биологии, информатике, во 2-4-ом классах начальной школы) - 1,1;

3-я группа (обучение праву, экономике, технологии) - 1,05;

4-я группа (обучение физической культуре, изобразительному искусству, музыке, основам безопасности жизнедеятельности) - 1.

- Заведование элементами инфраструктуры:

а) учебные кабинеты – от 300 руб.

б) медиатеки - до 7000 руб.

в) учебные мастерские - до 1500 руб.

г) спортивный зал - до 600 руб.

- Консультации и дополнительные занятия с обучающимися - до 1000 руб.

- Руководство методическими объединениями учителей - предметников – до 500руб.

- Другие доплаты - до 1000 руб.

## 5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда по следующим пропорциям:

- 3% от общей стимулирующей части директору учреждения,

- педагогическим работникам 26%,

- административно-хозяйственному персоналу 71%

### Критерии оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников учреждения:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся: 0 - увеличение, 1 – на прежнем уровне, 2 – снижение, 3 - отсутствие	3
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику: 1 – ниже среднего, но есть динамика, 2 - на уровне школьного, 3 – выше школьного	3

	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: 2 – отсутствие, 1- доля ниже среднего по округу	2
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель: за каждого ученика 1 балл	
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): на уровне округа 3 – участие, 4- призер, 5 - победитель	5
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): 1- районный уровень, 2-окружной, 3 - областной	3
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках (наличие -1)	0
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков-1 балл, более 5% - (-1)	1
Позитивные результаты	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и	5
внеурочной деятельности обучающихся	призёров): районная III -1, II - 2, I - 3, окружная I - 5, II и III - 4	
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров): округ I – 5, II -4, III – 3, область I – 8, II -7, III – 6	8
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, организованных ПУ (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров) Районные спортивные соревнования: I – 3, II- 2, III-1, спарт. - I – 6, II- 5, III-4	6
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: 1 – шк. уровень, 2-уровень села, 3 – III округ, 4-II округ, 5- III округ	5
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня): 1-школьная, 2-районная, 3-окружная	3
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя),	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: более 25% -3, 25% -2, от 10% до 25% -1	3
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года: более 50%-3, 50% -2, от 25% до 50% -1	3



социального педагога)	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 %) 50-65% - 1, 66-79% - 2, от 80% -3	3
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего: 1- снижение или отсутствие, 0-на уровне. -1-увеличение	1
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины:2- отсутствуют, 1-снижение, -1 -увеличение	2
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций: наличие--1	0
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	1
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	1

Стимулирующие выплаты педагогам устанавливаются исходя из следующей формулы:

$$\text{СтВп} = \frac{\text{Ст. часть ФОТ}}{\text{КБобщ}} \cdot \text{КБп}$$

где СтВп - стимулирующая выплата педагогу,

Ст.часть ФОТ - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогов,

КБобщ - общее количество баллов набранные педагогами,

КБп - количество баллов набранных отдельным педагогом.

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 учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

**Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе:**

<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	
Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
Эффективность процесса обучения	
% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости - 1 балл	1
Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования 1 балл	1
Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие - 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» -- 2 балла	2
Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие - 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» 2 балла	2
Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1,5
Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1,5
Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие -- 1 балл; рост - 2 балла	2
Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост - 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) — 1,5 балла	1,5
Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1,5
Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение - 1 балл	1
Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» 1,5 балла; наличие на уровне области - 2 балла; 3 и более человек на уровне области -2,5 балла	2,5

Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла	2
Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» — 1 балл; на уровне области — 2 балла	2
Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие - 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) - 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) - 3 балла	3
<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше - 2 балла.	2
Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах - 0,5 балла; в 9-х классах - 0,5 балла	1
<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» 1 балл; на уровне области - 2 балла	2
Участие руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» - 1 балл	1
<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств - 2 балла	2
<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа 1 балл; 20 % и более - 2 балла	2
Результативность участия педагогов 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	1,5
Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90 % - 1 балл; выше 90% - 2 балла	2

**Критерии оценки эффективности (качества) работы  
заместителя руководителя по воспитательной  
работе:**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл, повышение - (-1) балл	<b>2</b>
Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) - 2 балла	<b>2</b>
Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн - 1 балл; герб - 0,5 балла; флаг - 0,5 балла	<b>2</b>
Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения - 1 балл	<b>1</b>
Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% - 0,5 балла	<b>1,5</b>
Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений - 1 балл	<b>1</b>
Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) - 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области - 1,5 балла; 3 и более на уровне области - 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне - 2 балла	<b>2</b>
Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) - (-1) балл; 5 и более человек (для городской школы) - (-1) балл	<b>0</b>
Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц — 1 балл; наличие школьной телестудии - 1 балл	<b>1</b>
Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах - 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах - 2 балла	<b>2</b>
<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	

Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла	<b>2</b>
Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже одного раза в месяц	<b>1</b>
<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше - 2 балла.	<b>2</b>
Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах - 0,5 балла; в 9-х классах - 0,5 балла	<b>1</b>
Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие - 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) - 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) - 3 балла	<b>3</b>
<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития - 3 балла	<b>3</b>
Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) - 1 балл	<b>1</b>
Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» 1 балл; на уровне области - 2 балла	<b>2</b>
Участие руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» - 1 балл	<b>1</b>
<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни 1 балл	<b>1</b>
% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию - 1 балл; 80% и более 2 балла	<b>2</b>
Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств - 2 балла	<b>2</b>

Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса — 1 балл	<b>1</b>
<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
Результативность участия педагогов 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	<b>1,5</b>

### **Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителям руководителя**

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются заместителям руководителя учреждения директором учреждения на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы заместителей при достижении ими следующих значений:

15 - 18,5 баллов – до 1% стимулирующего фонда АХП 19 и более баллов – от 1% до 2% стимулирующего фонда АХП  
 Эффективность (качество) работы заместителей руководителя для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается два раза в год (в сентябре – по итогам учебного года, в январе – по итогам календарного года).

Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты в целях материального стимулирования могут устанавливаться заместителям руководителя директором учреждения.

### **Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу**

Выплаты могут быть установлены – Главному бухгалтеру за:

- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода до 1000 руб.;
- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности до 1000 руб.;

Заведующим хозяйством за:

- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности до 1000 руб.;
- уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) до 1000 руб.;

Библиотекаря за:

- высокую читательскую активность обучающихся - до 1500 руб.;

- пропаганду чтения как формы культурного досуга - до 500руб.

Лаборанту за:

- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовку исправного оборудования и т.п.) - до 700 руб.;

Повару за:

- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания до 2000 руб.

Кухонному работнику за:

- соблюдение санитарно-гигиенических норм в пищеблоке - до 1500 руб.

Водителю за:

обеспечение исправного технического состояния автотранспорта - до 1500 руб.;

- отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения до 1000 руб.

Секретарю за:

высокий уровень исполнительской дисциплины - до 2500 руб.

Уборщику производственных и служебных помещений, дворнику за:

содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественную уборку помещений, территории - до 1000 руб.

Гардеробщику за:

- сохранность одежды и обуви обучающихся до 1000 руб.;

Слесарю - сантехнику за:

соблюдение теплового режима в школе - до 1000 руб.;

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - до 1500 руб.

Сторожу за:

- качественное исполнение служебных обязанностей - до 500 руб.

Сроки представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом руководителя образовательного учреждения до 15.09.

Стимулирующие выплаты устанавливаются один раз в год на 01.09 и действуют в течение всего учебного года.

Сроки представления руководителем общеобразовательного учреждения в управляющий совет аналитической информации о показателях деятельности работников до 20.09.

Сроки рассмотрения управляющим советом аналитической информации о показателях деятельности работников – в течение 3-х дней со дня получения аналитической информации

Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения

распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат – на следующий день после рассмотрения управляющим советом аналитической информации.

Работодатель имеет право снизить размер надбавки или снять надбавку в случае следующих упущений:

- детский травматизм, нарушение охраны труда 100%;
- нарушения трудовой дисциплины 100%;
- неправильное ведение документации 50%;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся, поданная в письменном виде 100%.

## **6. ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ПРЕМИИ)**

В учреждении могут устанавливаться единовременные выплаты стимулирующего характера (премии) за отдельные виды работ. Основание для премирования:

1. а) подведение итогов учебно - воспитательной работы;  
б) выполнение методической работы (открытые уроки, внеклассные мероприятия по предметам, обмен опытом работы, участие в методической работе округа);  
в) проведение общественных и общешкольных мероприятий воспитательного характера;  
г) внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;  
д) укрепление учебно - материальной базы;  
е) сохранность имущества учреждения;  
ж) подготовка учебных кабинетов к новому учебному году;  
з) результаты смотров, конкурсов, олимпиад школьного, окружного и областного уровней;  
и) проведение аварийно — спасательных работ;  
к) иные основания.
2. За многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейными датами работников учреждения и календарными праздниками.

Премия начисляется по приказу работодателя за фактически отработанное время и максимальными размерами не ограничивается.

Данный вид выплат формируется в случае образования экономии фонда оплаты труда в следствии неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы,

оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.



# **Порядок оплаты труда работников структурного подразделения детского сада «Колосок», реализующих программы дошкольного образования для детей дошкольного возраста (далее – структурное подразделение)**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Заработная плата работников структурного подразделения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу в специальных (коррекционных) структурных подразделениях для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

1.3. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения;
- выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- выплаты педагогическим работникам за положительную динамику доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках;
- выплаты педагогическим работникам за результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях
- выплаты педагогическим работникам за наличие публикаций в

периодических изданиях по распространению педагогического опыта;  
- выплаты педагогическим работникам за результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня), за выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д.

1.4 Должностные оклады работников структурного подразделения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников;

1.5 Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников структурного подразделения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.6 Работникам структурного подразделения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определённом настоящим Положением.

1.7 Оплата труда заведующего структурного подразделения производится в порядке, определённом настоящим Положением. Надбавка за интенсивность и напряженность работы заведующего структурным подразделением должна состоять из суммы:

- разница в окладе в декабре 2011 года и январе 2012г.
- 74% от 10% стимулирующего фонда структурного подразделения

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.**

2.1 Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного ребенка.

2.2 Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3 В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

2.4 Экономия по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

3.1 Работникам структурного подразделения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

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

3.3 Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учёта доплат и надбавок.

### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1 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 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей направляется 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым Министерством образования и науки Самарской области.

4.3 Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам, а также периодичность их установления определяются

локальными и нормативными актами структурного подразделения, принимаемыми в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объёма средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценки старшего воспитателя	Кол – во баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	<b>1. Результаты выполнения ФГТ образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне (По результатам диагностики)</b>	
	80 % воспитанников	5
	60 % воспитанников	3
	50 % воспитанников	2
	<b>2. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе</b>	
	100 % посещаемость	3
	80 % посещаемость	2
	70 % посещаемость	1
	<b>3. Положительная динамика доли детей, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях</b>	
	10 - 12 детей	3
	От 5 до 10 детей	2
	<b>4. Результаты участия детей в конкурсах, фестивалях и т. п. (в зависимости от уровня)</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	4
	<b>5. Участие в работе экспертной комиссии</b>	
	На муниципальном и окружном уровне	5
	<b>6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	4
	<b>7. Распространение педагогического опыта на конференциях, форумах, семинарах и т. п.</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	3
<b>8. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</b>		
на областном уровне	5	
на муниципальном и окружном уровне	4	
<b>9. Применение в практике инновационных технологий.</b>		
Использование информационных технологий в учебном процессе составляет более 10%	5	
<b>10. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения</b>		
на муниципальном уровне	3	
на уровне образовательного округа	5	
<b>11. Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого еженедельно</b>		
наличие сайта	3	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<b>12. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей</b>	
	Заболеваемость до 6% (по д/саду)	2

	Заболеваемость до 8% (по группе раннего возраста)	3
	<b>13. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников</b>	
	Отсутствие	2
	Наличие	(-2)
	<b>14. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</b>	
	Ежедневное проведение оздоровительных и профилактических мероприятий (закаливающие мероприятия с учётом индивидуальных особенностей детей)	2
	Нарушение режима закаливания	(-2)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценки воспитателя	Кол – во баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	<b>1. Результаты выполнения ФГТ образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне (По результатам диагностики)</b>	
	80 % воспитанников	5
	60 % воспитанников	3
	50 % воспитанников	2
	<b>2. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе</b>	
	100 % посещаемость	3
	80 % посещаемость	2
	70 % посещаемость	1
	<b>3. Сложность контингента детей (интегрированные дети с отклонением в развитии, дети разного возраста)</b>	
	наличие в общеразвивающей группе детей с ОВЗ – 3 детей.	3
	наличие в общеразвивающей группе детей с ОВЗ – 2 детей.	2
	наличие в общеразвивающей группе детей с ОВЗ –1 детей.	1
	дети разного возраста	1
	<b>4. Положительная динамика доли детей, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях</b>	
	Более 10 детей	3
	От 5 до 10 детей	2
	<b>5. Результаты участия детей в конкурсах, фестивалях и т. п. (в зависимости от уровня)</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	4
	на уровне структурного подразделения	2
	<b>6. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций</b>	
	замечания отсутствуют	2
	при наличии замечаний	-2
<b>7. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</b>		
на областном уровне	5	
на муниципальном и окружном уровне	4	
<b>8. Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т. п.</b>		
на областном уровне	5	
на муниципальном и окружном уровне	3	

	<b>9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	4
	на уровне структурного подразделения	2
	<b>10. Применение в практике инновационных технологий.</b>	
	Использование информационных технологий в учебном процессе составляет более 10% организованной образовательной деятельности	3
	<b>11. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и т. д.)</b>	
	более 3-х посещений	2
	менее 3-х посещений	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<b>12. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей</b>	
	Заболеваемость до 6% (по д/саду)	2
	Заболеваемость до 8% (по группе раннего возраста)	3
	<b>13. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников</b>	
	Отсутствие	2
	Наличие	(-2)
	<b>14. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</b>	
	Ежедневное проведение оздоровительных и профилактических мероприятий (закаливающие мероприятия с учётом индивидуальных особенностей детей)	2
	Нарушение режима закаливания	(-2)

<b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии оценки учителя-логопеда, учителя-дефектолога, воспитатели компенсирующих групп</b>	<b>Кол – во баллов</b>
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	<b>1. Результаты выполнения ФГТ образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне (По результатам диагностики)</b>	
	80 % детей	5
	60 % детей	3
	50 % детей	2
	<b>2. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе</b>	
	100 % посещаемость	3
	80 % посещаемость	2
	70 % посещаемость	1
	<b>3. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях детей (По результатам ПМПк)</b>	
	80% - 100% детей	3
	менее 80% детей	2
	<b>4. Положительная динамика доли детей, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях</b>	
	Более 10 детей	3
	от 5 до 10 детей	2
	<b>5. Результаты участия детей в конкурсах, фестивалях и т. п. (в зависимости от уровня)</b>	
на областном уровне	5	

	на муниципальном и окружном уровне	4
	на уровне структурного подразделения	2
	<b>6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	4
	<b>7. Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т. п.</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	3
	<b>8. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	4
	на уровне структурного подразделения	2
	<b>9. Применение в практике инновационных технологий.</b>	
	Использование информационных технологий в учебном процессе составляет более 10% организованной образовательной деятельности	3
	<b>10. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и т. д.)</b>	
	более 3-х посещений	2
	менее 3-х посещений	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<b>11. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников</b>	
	Заболеваемость до 6% (по д/саду)	2
	Заболеваемость до 8% (по группе раннего возраста)	3
	<b>12. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников</b>	
	Отсутствие	2
	Наличие	(-2)
	<b>13. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</b>	
	Ежедневное проведение оздоровительных и профилактических мероприятий (закаливающие мероприятия с учётом индивидуальных особенностей детей)	2
	Нарушение режима закаливания	(-2)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценки инструктора по физической культуре, музыкального руководителя	Кол – во баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	<b>1. Результаты выполнения ФГТ образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне (По результатам диагностики)</b>	
	80 % детей	5
	60 % детей	3
	50 % детей	2
	<b>2. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе</b>	
	100 % посещаемость	3
	80 % посещаемость	2
	70 % посещаемость	1
	<b>3. Сложность контингента детей (интегрированные дети с отклонением в развитии, дети разного возраста)</b>	
	наличие в общеразвивающей группе детей с ОВЗ – 3 детей.	3

	наличие в общеразвивающей группе детей с ОВЗ – 2 детей	2
	наличие в общеразвивающей группе детей с ОВЗ –1 детей	1
	дети разного возраста	1
	<b>4. Положительная динамика доли детей, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях</b>	
	Более 10 детей	3
	От 5 до 10 детей	2
	<b>5. Результаты участия детей в конкурсах, фестивалях и т. п. (в зависимости от уровня)</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	4
	на уровне структурного подразделения	2
	<b>6. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций</b>	
	замечания отсутствуют	2
	при наличии замечаний	-2
	<b>7. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	4
	<b>8. Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т. п.</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	3
	<b>9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</b>	
	на областном уровне	5
	на муниципальном и окружном уровне	4
	на уровне структурного подразделения	2
	<b>10. Применение в практике инновационных технологий.</b>	
	Использование информационных технологий в учебном процессе составляет более 10% организованной образовательной деятельности	3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<b>12. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей</b>	
	Заболеваемость до 6% (по д/саду)	2
	Заболеваемость до 8% (по группе раннего возраста)	3
	<b>13. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей в и сотрудников</b>	
	Отсутствие	2
	Наличие	(-2)
	<b>14. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</b>	
	Ежедневное проведение оздоровительных и профилактических мероприятий (закаливающие мероприятия с учётом индивидуальных особенностей детей)	2
	Нарушение режима закаливания	(-2)



Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценки помощника воспитателя и младшего воспитателя	Кол – во баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	<b>1. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе</b>	
	100 % посещаемость	3
	80 % посещаемость	2
	70 % посещаемость	1
	<b>2. Сложность контингента детей (интегрированные дети с отклонением в развитии, дети разного возраста)</b>	
	наличие в общеразвивающей группе детей с ОВЗ – 3 детей	3
	наличие в общеразвивающей группе детей с ОВЗ – 2 детей	2
	наличие в общеразвивающей группе детей с ОВЗ –1 детей	1
	дети разного возраста	1
	<b>3. Отсутствие обоснованных обращений родителей и сотрудников по поводу конфликтных ситуаций</b>	
	замечания отсутствуют	2
	при наличии замечаний	-2
	на муниципальном и окружном уровне	4
	<b>4. Участие работника в создании условий для организованной образовательной деятельности</b>	
участие в утренниках	3	
оформление помещений и участков, изготовление атрибутов	2	
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	<b>5. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)</b>	
	сохранность инвентаря до 80%	2
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<b>6. Снижение или стабильно низкий уровень детей воспитанников</b>	
	Заболеваемость до 6% (по д/саду)	2
	Заболеваемость до 8% (по группе раннего возраста)	3
	<b>7. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников</b>	
	Отсутствие	2
	Наличие	(-2)
	<b>8. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</b>	
	Ежедневное проведение оздоровительных и профилактических мероприятий (закаливающие мероприятия с учётом индивидуальных особенностей детей)	2
	Нарушение режима закаливания	(-2)
	<b>9. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания</b>	
	отсутствие замечаний и жалоб	2
наличие замечаний и жалоб	-2	

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценки медицинской сестры	Кол – во баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	<b>1. Пополнение и сохранность медицинского оборудования</b>	
	пополнение на 5% (ежегодно)	4
	сохранность оборудования до 90%	4
	<b>2. Контроль за качеством продуктов при их поступлении, хранении и реализации</b>	
	своевременное выявление некачественных продуктов, работа по их замене	4
	100% сохранение качества продуктов	5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<b>3. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей</b>	
	3 балла – отмечается снижение заболеваемости	3
	2 балла – отмечается стабильно низкий уровень заболеваемости	2
	<b>4. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</b>	
	отсутствие замечаний и жалоб	2
	наличие замечаний и жалоб	-2
	<b>5. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников</b>	
	Отсутствие	2
	Наличие	-2
	<b>6. Выполнение натуральных норм питания детей</b>	
	выполнение на 90%	5
	выполнение на 80%	3
	<b>7. Организация производственного и лабораторного контроля воды и пищи</b>	
	2 раза в год. Результат - отрицательный	5
	1 раз в год. Результат - отрицательный	4
Положительные результаты	-3	

### **Стимулирующие выплаты административно-хозяйственного персонала**

Выплаты могут быть установлены:

Старшему бухгалтеру за:

- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода до 1500руб.;
- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности до 1500руб.;
- за эффективность и напряженность работы до 3000руб.;

Завхозу за:

- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности до 1500 руб.;
- уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) до 1000 руб.;
- качественное оснащение и содержание предметно-развивающей среды в помещениях и на территории структурного подразделения, направленных на сохранение здоровья воспитанников до 500руб.

Повару, кухонному работнику, кладовщику за:

- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству

питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания до 1500руб.;

- соблюдение санитарно-гигиенических норм на пищеблоке до 500руб.;

Рабочему по стирке и ремонту спецодежды, кастанше за:

- сохранность мягкого инвентаря до 500 руб.;

- изготовление костюмов к детским праздникам до500 руб.

Уборщику служебных помещений, дворнику, грузчику за:

- качественное содержание помещений (территории) структурного подразделения и выполнение санитарно-эпидемиологических правил, способствующих сохранению здоровья воспитанников до 1000руб.

- выполнение условий договора по вывозу бытовых отходов до 300руб.

Сторожу за:

- качественное исполнение служебных обязанностей до 1000 руб.

## **5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

5.1 Работникам структурного подразделения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;

- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетресение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

5.3 Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4 Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором учреждения.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Надбавки и доплаты и другие выплаты из специального фонда оплаты труда в учреждении определяет и устанавливает директор учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляются приказом по учреждению.

2. Надбавки и доплаты стимулирующего характера из стимулирующего фонда оплаты труда учреждения определяются комиссией, назначенной приказом директора учреждения на основании критериев распределения средств

стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, утвержденных Управляющим советом общеобразовательного учреждения и оформляются приказом по учреждению.

3. Доплаты и надбавки работникам учреждения могут быть снижены или отменены при невыполнении или при ненадлежащем выполнении должностных обязанностей, поручений, распоряжений, ухудшения качества работы и (или) изменении существенных условий труда и величины специального и стимулирующего фондов оплаты труда учреждения.

4. Образовательное учреждение вправе вносить дополнения и изменения в настоящее Положение каждый учебный год.

5. Срок действия данного Положения не ограничен.

6. Данное Положение вступает в силу со дня издания приказа директора учреждения.

Принято на общем собрании  
Трудового коллектива  
Протокол №1 от 12.01.2012  
Председатель

\_\_\_\_\_ А.В. Тулупов