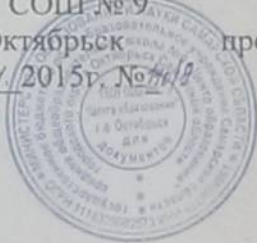


УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГБОУ СОШ № 9
г.о. Октябрьск
от 30.01. 2015г. № 1/9



Согласовано
Профсоюзным
комитетом
протокол № 1 от 22.01 2015г

Согласовано
на заседании
управляющего совета
протокол № 2 от 22.01. 2015г

**Положение об оплате труда и порядке распределения стимулирующих
выплат работникам учреждения**

I. Общие положения

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск Самарской области, далее «Положение» ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск, разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об Образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утверждённым постановлением Правительства РФ от 19.03.2001г. № 196 (в ред. Постановления Правительства РФ от 23.12.2002г. № 919, от 01.02.2005г. № 49, Уставом ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск, Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изменениями, внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «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», 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 образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», 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 № 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», приказа министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009г., приказ Министерства образования и науки Самарской области «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» от 19.02.2009г. №31-од.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск и распространяется на педагогических работников ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск.

1.3. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск утверждаются учредителем -Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

1.6. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск.

1.7. Критерии эффективности труда заведующих структурными подразделениями, заместителей руководителя ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, утверждённых министерством образования и науки Самарской области, определяются и утверждаются директором ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск.

1.8. Настоящее положение разрабатывается учреждением, согласовывается с Управляющим Советом учреждения, согласовывается профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора учреждения.

II. Распределение стимулирующих выплат работникам школы

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

1.1. В ОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты,
- Премии.

1.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- 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 педагога;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;

1.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

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

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

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

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

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.
 - Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ГБОУ.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

2. Размер стимулирующего фонда, порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников школы

2.1. Размер стимулирующего фонда учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № 201 от 11.06. 2008 года «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» в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников учреждения.

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

2.3. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

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

2.4. Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в полугодие.

2.5. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются для заместителей директора по УВР при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

35-44,5 баллов – до 1% стимулирующего фонда ОУ;

45 баллов и более – от 1% до 2% стимулирующего фонда ОУ.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о. Октябрьск распределяется следующими образом:

- на выплаты педагогическим работникам направляется не менее 60 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты административно -управленческому и обслуживающему персоналу направляется не более 40 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

2.8. Стимулирующие доплаты

1. В ГБОУ могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

заместителям директора по УВР

- за высокое качество выполнения должностных обязанностей – до 10000 руб.
- за интенсивность использования компьютерной техники – до 1000 руб

- за работу по организации результативного участия школы, учащихся в окружных, областных, российских мероприятиях – до 5000 руб.
- за победу и участие в окружных, областных, российских мероприятиях – до 5000 руб.
- за высокое качество руководства научным обществом учащихся, профессиональными объединениями учителей – до 1000 руб;
- за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, школьных творческих групп – до 1000 руб.
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – до 1000 руб.
- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению педагогического опыта в методических изданиях разного уровня – до 1000 руб.

Другим работникам школы

- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 4000 руб.
 - за высокое качество организации свободного доступа к персональным компьютерам – до 5000 руб.
 - за высокое качество обслуживания аудио-видео аппаратуры – до 2000 руб.
 - за высокое качество обслуживания копировально-множительной техники – до 2000 руб.
 - за высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте – до 1000 руб.
 - за высокое качество выполнения обязанностей библиотекаря – до 3000 руб.
 - за высокое качество составления расписания уроков – до 6000 руб.
 - за высокое качество выполнения должностных обязанностей – до 10000 руб.
 - учителям-предметникам за каждую отметку «5», полученную учащимися 11 классов на ЕГЭ, 9 классов на экзаменах в новой форме (июнь) – до 500 руб.
 - за работу по новым учебно-методическим комплектам – до 500 руб.
 - учителям, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности учащихся во время перемен – до 100 руб за одно дежурство;
 - за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за организацию безопасности дорожного движения при подвозе детей – до 1000 руб;
 - за неблагоприятные условия труда – до 1000 руб;
 - за высокое качество заведования пришкольным участком - до 1000 руб ;
 - библиотекарю за высокое качество работы с учебниками – до 1000 руб;
 - за высокое качество выполнения обязанностей школьного инструктора ПДД – до 1000 руб;
 - за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС – до 3000 руб;
 - за высокое качество организации военно - патриотической деятельности - до 2000 руб
 - за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности учащихся, сотрудников школы и филиалов – до 2000 руб;
2. В ГБОУ могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных школой на учебный год

2.9. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора ОУ (январь, июль) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

2.10. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует Управляющий совет ОУ 2 раза в год (20 января, 20 июля)

2.11. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе ходатайства заместителей директора.

2.12. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями качества труда работника.

2.13. Материалы по самоанализу деятельности представляются работниками заместителям директора по УВР 2 раза в год. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора учреждения.

2.14. Заместители директора по УВР

- Проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- Подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- Материалы по самоанализу деятельности работников передают директору в течение 5 дней после момента получения их от работников;
- В течение 6 дней с момента получения материалов по самоанализу деятельности работников за полугодие сдают в бухгалтерию ГБОУ информацию о набранных работниками баллах.

2.15. Материалы по самоанализу деятельности работников за прошедшее полугодие предоставляются не позднее 15 января, 15 июля текущего года.

2.16. Руководитель ГБОУ представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников ГБОУ по критериям не позднее 20 января, 20 июля текущего года.

2.17. Управляющий совет, рассматривают аналитическую информацию о деятельности работников ГБОУ по критериям на своих заседаниях в день предоставления информации руководителем ГБОУ.

2.18. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.

Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом руководителя ОУ на следующий день после заседания Управляющего совета ОУ и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

2.19. Расчёт стоимости 1 балла утверждается директором ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о.Октябрьск.

Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой категории работников.

Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год по следующей схеме:

ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок работникам, делится на общее количество баллов, набранных работниками за прошедшее полугодие;

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

2.21. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются ЗУ МОиН Самарской области.

3. Стимулирующие надбавки

3.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников, реализующих программы начального, основного и среднего (полного) общего образования

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
<p>Позитивные результаты образовательной деятельности</p>	<p>Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся;</p> <p>Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению или имеет позитивную динамику;</p> <p>Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;</p> <p>Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;</p> <p>Доля выпускников, выбирающих ЕГЭ по предмету (кроме математики и русского языка) при среднем балле не ниже регионального составляет: менее 10 % 10 - 25 % 26 – 40 % более 40 %</p> <p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): школьный уровень окружной уровень региональный уровень</p> <p>Выступление работника на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): окружной уровень региональный уровень</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций на уроках</p>	<p>По итогам полугодия По итогам полугодия</p> <p>По итогам учебного года</p> <p>По итогам учебного года</p> <p>По итогам учебного года</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>0,5 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла</p> <p>0,5 балла 1 балл 1,5 балла</p> <p>1 балл 1,5 балла</p> <p>0,5 балла</p>
<p>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</p>	<p>Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров): - школьный - окружной - областной</p> <p>Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров): - школьный - окружной - областной</p> <p>Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров): - школьный</p>	<p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>0,5 балла 1 балл 1,5 балла</p> <p>0,5 балла 1 балл 1,5 балла</p> <p>0,5 балла 1 балл</p>

	<p>- окружной - областной</p> <p>Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя:</p> <p>- школьный - окружной - областной</p> <p>Наличие публикаций работ обучающихся, учителей в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня):</p> <p>- школьный - окружной</p>	<p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>1,5 балла</p> <p>0,5 балла 1 балл 1,5 балла</p> <p>0,5 балла 1 балл</p>
<p>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя</p>	<p>Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: до 25 % от 25 до 50 % от 50 до 70 %</p>	По итогам полугодия	0,5 балла 1 балл 1,5 балла
	<p>Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года: до 25 % от 25 до 50 % от 50 до 70 %</p>	По итогам полугодия	0,5 балла 1 балл 1,5 балла
	<p>Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием (при уровне не менее 50 %): 50 % от 50 до 65 % от 65 до 75 % свыше 75 %</p>	По итогам полугодия	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла
	<p>Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего;</p>	По итогам полугодия	1 балл
	<p>Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;</p>	По итогам полугодия	1 балл
	<p>Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций</p>	По итогам полугодия	0,5 балла
<p>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</p>	<p>Использование ИТ- технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени</p>	По итогам полугодия	1 балл
	<p>Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 5 % учебного времени</p>	По итогам полугодия	1 балл

3.2. Критерии и показатели качества труда заместителей директора по УВР

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
----------------------------	----------	------------------	----------------

Эффективность процесса обучения	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости	По итогам полугодия	1 балл
	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	По итогам полугодия	1 балл
	Количество выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу»	По итогам полугодия	1 балл 1,5 балла
	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу»	По итогам полугодия	1 баллов 1,5 балла
	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу»; выше средних значений по области	По итогам полугодия	1 балл, 1,5 балла
	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу»; выше средних значений по области	По итогам полугодия	1 балл, 1,5 балла
	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу»; выше средних значений по области	По итогам полугодия	1 балл 1,5 балла
	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу»; выше средних значений по области	По итогам полугодия	1 балл 1,5 балла
	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение		1 балл
	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа»; 3 и более человек на уровне «образовательного округа»; наличие на уровне области; 3 и более человек на уровне области;	По итогам полугодия	1 балл 1,5 балла 2 баллов 2,5 балла

<p>Эффективность воспитательной работы</p>	<p>Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: снижение Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения</p> <p>Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе 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):</p> <p>наличие на муниципальном уровне; наличие на уровне «образовательного округа»; 3 и более на уровне «образовательного округа»; наличие на уровне области; 3 и более на уровне области;</p> <p>Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц; Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах</p>	<p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам года</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>За каждые 25% 0,5 балла</p> <p>0,5 балла 0,8 балла 1 балл 1,5 балла 2 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p>
<p>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</p>	<p>Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа»;</p> <p>Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа»; на уровне области; на российском и/или международном уровнях</p> <p>Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц; не реже 2 раз в месяц</p> <p>Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет</p>	<p>По итогам года</p> <p>По итогам года</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>2,5 балла</p> <p>1 балл 2 балла 3 балла</p> <p>1 балл 2 балла</p> <p>1 балл</p>
<p>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</p>	<p>Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: в 8-х классах в 9-х классах</p> <p>Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие</p>	<p>По итогам учебного года</p> <p>По итогам учебного года</p> <p>По итогам учебного года</p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл 2 балла</p> <p>1 балл</p>

Эффективность управленческой деятельности	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения	По итогам учебного года	2 балла	
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа»;	По итогам учебного года	1 балл	
	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	По итогам учебного года	1 балл	
	% охвата учащихся горячим питанием: 80% и более	По итогам полугодия	1,5 балла	
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	По итогам полугодия	2 балла	
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	По итогам полугодия	1балл	
	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	По итогам полугодия	1балл
		Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа; 20 % и более	По итогам полугодия	1балла 1,5балла
		Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа», наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа», участие на областном уровне	По итогам полугодия	0,5 балла 1балл 1,5балла
		Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90 %; выше 90%	По итогам полугодия	1балл 2балла
Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ		По итогам полугодия	1 балл	

3.3. Критерии и показатели качества труда главного бухгалтера, бухгалтера

Эффективная организация использования материально-технических финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	По итогам полугодия	3балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам полугодия	3 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	По итогам полугодия	3балла

3.4. Критерии и показатели качества труда завхоза

Эффективная организация использования материально-технических финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам полугодия	3 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	По итогам полугодия	3 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам полугодия	3 балла
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	По итогам полугодия	3 балла

3.5. Критерии и показатели качества труда секретаря-машинистки

	Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля	По итогам полугодия	1,5 балла
	Своевременное и качественное внесение данных в АСУ РСО, КПОМО и другие электронные базы	По итогам полугодия	1.5 балла

3.6. Критерии и показатели качества труда заведующего библиотекой

	Сохранение высокой читательской активности учащихся на уровне: начальной школы - 100 %, основной и средней школы - 85 %	По итогам полугодия	1,5 балла
	Сохранение высокого уровня востребованности учащимися информационных ресурсов медиатеки	По итогам полугодия	1,5 балла

3.7. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала (рабочего по обслуживанию здания, уборщика служебных помещений, сторожа, дворника, гардеробщика)

	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам полугодия	1 балл
	Содержание территории и помещений школы в соответствии с требованиями СанПиН	По итогам полугодия	0,5балла
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По итогам полугодия	0,5балла

III. Распределение стимулирующих выплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (детский сад)

1. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заведующим структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

1.1. К выплатам стимулирующего характера заведующим структурных подразделений ГБОУ (далее – ДООУ), относятся:

надбавки за эффективность (качество) работы;

премии за интенсивность и напряженность работы;

иные поощрительные выплаты: стимулирующие доплаты

1.2. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы заведующих структурными подразделениями при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

25-34,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДООУ;

35 баллов и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДООУ.

1.3. Эффективность (качество) работы заведующих структурных подразделений для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается два раза в год (январь, июль).

1.4. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (стимулирующие доплаты) устанавливаются заведующим структурных подразделений по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на структурные подразделения.

1.5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заведующим структурных подразделений:

проработавшим менее календарного года в должности руководителя ДООУ;

имеющим дисциплинарные взыскания.

1.6. Размер премии, стимулирующих доплат устанавливаются в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение ГБОУ СОШ №9 «Центр образования» г.о.Октябрьск.

1.7. Общая сумма выплаченных в течение года заведующим структурных подразделений выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

1.8. Стимулирующие выплаты заведующим структурных подразделений осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

1.9. В ГБОУ могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат заведующим структурных подразделений:

- за высокое качество подготовки структурного подразделения к новому учебному году – до 5000 руб.

- за результативное участие структурного подразделения, его воспитанников в городских, окружных, областных, российских мероприятиях – до 5000 руб.
- за высокое качество физкультурно- оздоровительной работы – до 3000 руб.
- за высокое качество работы по обеспечению безопасности воспитанников, сотрудников структурного подразделения – до 4000 руб.
- за обеспечение позитивной динамики в результатах коррекционно-развивающей работы. проявляющейся в достижениях воспитанников – до 3000 руб.
- за распространение педагогического опыта работы структурного подразделения на методических объединениях разного уровня – до 3000 руб.

1.10. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются заведующим структурными подразделениями на основе результатов материалов самоанализа их деятельности за полугодие в соответствии с критериями качества труда.

1.11. Руководитель ГБОУ

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах самоанализа заведующими структурных подразделений;
- подсчитывает количество набранных баллов.

1.12. Материалы по самоанализу за прошедшее полугодие предоставляются не позднее 15 января, 15 июля текущего года.

1.13. Руководитель ГБОУ предоставляет для согласования Управляющему совету аналитическую справку о деятельности заведующих структурными подразделениями, который рассматривает информацию в день ее предоставления.

1.14. Установленные стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.

Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом директора Учреждения на следующий день после заседания Управляющего совета Учреждения и зависит от стимулирующего фонда оплаты труда.

1.26. Расчет стоимости 1 балла утверждается приказом директора Учреждения.

2. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующих структурными подразделениями, реализующими общеобразовательные программы дошкольного образования.

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым структурным подразделением: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных структурным подразделением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и	3

	Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	
Итого:		13
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на 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 публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		10
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
Итого:		3
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
4.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.8	Участие руководителя структурного подразделения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по	1

	поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	
Итого:		17
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	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
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		7
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
6.2	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
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
6.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1
6.6	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
6.7	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (- 1) балл	0
6.8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
Итого:		7
ВСЕГО:		57

3. Размер и порядок выплат стимулирующего характера работникам структурных подразделений ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования», реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а так же превышение плановой наполняемости направляется не менее 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора ОУ (январь, июль) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует Управляющий совет ОУ два раза в год (20 января, 20 июля)

3. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику ОУ индивидуально на основе ходатайства руководителя структурного подразделения.

4. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями качества труда работника.

5. Материалы по самоанализу деятельности представляются работниками заведующим структурных подразделений два раза в год. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора учреждения.

6. Заведующие структурных подразделений

- Проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- Подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- Материалы по самоанализу деятельности работников передают директору в течение 5 дней после момента получения их от работников;
- В течение 6 дней с момента получения материалов по самоанализу деятельности работников за полугодие сдают в бухгалтерию ГБОУ информацию о набранных работниками баллах.

7. Материалы по самоанализу деятельности работников за прошедшее полугодие предоставляются не позднее 15 января, 15 июля текущего года.

8. Руководитель ГБОУ представляет Управляющему совету обобщенную аналитическую информацию о деятельности работников ГБОУ по критериям не позднее 20 января, 20 июля текущего года.

9. Управляющий совет, рассматривают аналитическую информацию о деятельности работников ГБОУ по критериям на своих заседаниях в день предоставления информации руководителем ГБОУ.

10. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.

Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом руководителя ОУ на следующий день после заседания Управляющего совета ОУ и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

11. Расчёт стоимости 1 балла утверждается директором ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о.Октябрьск.

Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой категории работников.

Стоимость балла рассчитывается бухгалтером ОУ два раза в год.

12. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером ОУ.

4. Критерии оценки эффективности (качества) работы воспитателей и иных педагогических работников, медицинских и других работников структурных подразделений ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования», реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

Наименование должности	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
1 часть	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 25%		
Воспитатели и иные педагогические работники, старший воспитатель.	- Результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в дошкольном образовательном учреждении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 № 448) на высоком уровне;	По итогам полугодия	3 балла
	- Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях;	По итогам полугодия	0,5 балла
	-Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	По итогам полугодия	0,5 балла
	-Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;	По итогам полугодия	0,5 балла
	- Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	По итогам полугодия	0,5 балла
	- Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	По итогам полугодия	0,5 балла
	-Использование инновационных технологий в образовательном процессе	По итогам полугодия	2 балла
2 часть	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 – 15%		
Воспитатели и иные педагогические работники, помощники воспитателя	-Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе;	По итогам полугодия	6 баллов
	- Сложность работы с воспитанниками в разновозрастной группе;	По итогам полугодия	0,5 баллов

3 часть	Выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения - 30%		
Воспитатели	<ul style="list-style-type: none"> - Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе; - Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников; - Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий 	<p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1,5 балла</p>
Помощники воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> - Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе; - Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников; - Содержание территории и помещений в соответствии с требованиями СанПиН; 	<p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1,5 балла</p>
Старшая медицинская сестра	<ul style="list-style-type: none"> - Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка; 	<p>По итогам полугодия</p>	<p>2 балла</p>
4 часть	Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – 30%		
Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности; - Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом); - Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств); - Содержание территории и помещений в соответствии с требованиями СанПиН; - Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ; - Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осеннее - зимних условиях; 	<p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1,5 балла</p> <p>1 балл</p>
Старшая медицинская сестра	<ul style="list-style-type: none"> -Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников; -Отсутствие обоснованных замечаний и 	<p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам</p>	<p>2,5 балла</p>

	<p>жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий;</p> <p>-Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;</p> <p>-Контроль за содержанием территории и помещений в соответствии с требованиями СанПиН;</p>	<p>полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>2 балла</p> <p>1,5 балла</p> <p>1,5 балла</p>
Работники бухгалтерии	<p>-Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода;</p> <p>- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;</p> <p>- Качественная на высоком уровне постановка бухгалтерского учета с применением новых форм и методов учета;</p>	<p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2,5 балла</p>
Работники пищеблока	<p>- Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;</p> <p>- Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН;</p>	<p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>4 балла</p> <p>3,5 балла</p>
Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию здания и сооружений, кастелянша, рабочий по стирке белья)	<p>- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);</p> <p>- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом);</p> <p>- Содержание территории и помещений соответствии с требованиями СанПиН;</p> <p>-Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</p> <p>-Качественная подготовка и организация к проведению ремонтных работ;</p>	<p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>2,5 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p>

IV. Распределение стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования (Центр внешкольной работы)

1. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования

1. К выплатам стимулирующего характера руководителю структурного подразделения, относятся:

надбавки за эффективность (качество) работы;

премии за интенсивность и напряженность работы – 3% на год приказом директора ГБОУ;

иные поощрительные выплаты: стимулирующие доплаты

2. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителю структурного подразделения при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

30-39,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

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

3. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается два раза в год (20 января, 20 июля).

4. Надбавки за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (стимулирующие доплаты) устанавливаются руководителю структурного подразделения по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на структурное подразделение ГБОУ и может быть установлена руководителю структурного подразделения со дня его принятия на работу.

5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим руководителям структурного подразделения:

проработавшим менее календарного года в должности руководителя структурного подразделения;

имеющим дисциплинарные взыскания;

.

6. Размер стимулирующих доплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение.

7. В ГБОУ могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

руководителю структурного подразделения

- за высокое качество подготовки структурного подразделения к новому учебному году – до 5000 руб.
- за результативное участие структурного подразделения, его воспитанников в городских, окружных, областных, российских мероприятиях – до 5000 руб.
- за высокое качество работы по обеспечению безопасности воспитанников, сотрудников структурного подразделения – до 4000 руб..
- за распространение педагогического опыта работы структурного подразделения на методических объединениях разного уровня – до 3000 руб.

8. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурного подразделения выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

9. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

10. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются руководителю структурного подразделения на основе результатов материалов самоанализа его деятельности за полугодие в соответствии с критериями качества труда.

11. Руководитель ГБОУ

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах самоанализа;
- подсчитывает количество набранных баллов.

12. Материалы по самоанализу за прошедшее полугодие предоставляются не позднее 15 января, 15 июля текущего года.

13. Руководитель ГБОУ предоставляет Управляющему совету аналитическую справку о деятельности руководителя структурного подразделения, который рассматривает информацию в день ее предоставления.

14. Установленные стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки – в баллах.

Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом директора Учреждения на следующий день после заседания Управляющего совета Учреждения и зависит от стимулирующего фонда оплаты труда.

15. Расчет стоимости 1 балла утверждается приказом директора Учреждения.

2. Критерии и показатели качества труда руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования», реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования (Центр внешкольной работы) для определения надбавок и доплат

№	Критерий оценивания	Максимальное 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,	5

	ЗМС: наличие – 5 баллов	
1.2	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла	2
1.3	Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от 20% до 50% – 1 балл, 50% и выше – 2 балла	2
1.4	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
1.5	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла	4
1.6	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	2
1.7	Организация на базе учреждения курсов в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов общеобразовательных школ – 2 балла	2
1.8	Организация на базе учреждения профильных (элективных) курсов в рамках профильного обучения для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ – 2 балла	2
1.9	Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла	3
1.10	Наличие в образовательном учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2
Итого:		26
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на 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 публикаций руководителя по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области –	3

	2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		9
3	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
3.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
3.3	Наличие органа самоуправления учреждением, участниками которого являются все представители образовательного процесса (педагоги, родители, учащиеся, сторонние лица и/или организации) – 1 балл	1
3.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав инициирования и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
3.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 10 учреждений, организаций) – 1 балл	1
3.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
3.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.8	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.10	Организация и проведение массовых мероприятий (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 – 2 балла за каждое мероприятие (но не более 8 баллов)	10
Итого:		27
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 и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
4.2	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
4.3	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	1
Итого:		4
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1 балл, 70% и выше – 2 балла	2
5.2	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
5.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек для сельских учреждений, 5 и более человек для городских учреждений за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	0
5.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
5.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1
5.6	Наличие библиотеки (медиатеки), в которую организован свободный доступ – 1 балл	1
5.7	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
5.8	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (- 1) балл	0
5.9	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
Итого:		9
ВСЕГО:		75

**3. Размер и порядок выплат стимулирующего характера работникам
структурного подразделения ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования»,
реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования
(Центр внешкольной работы)**

1. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора ОУ и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.
 2. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует Управляющий совет ОУ два раза в год (январь, июль)
 3. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику ОУ индивидуально на основе ходатайства руководителя структурного подразделения.
 4. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями качества труда работника.
 5. Материалы по самоанализу деятельности представляются работниками руководителю структурного подразделения два раза в год. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора учреждения.
 6. Руководитель структурного подразделения
 - Проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
 - Подсчитывает количество набранных работниками баллов;
 - Материалы по самоанализу деятельности работников передают директору в течение 5 дней после момента получения их от работников;
 - В течение 6 дней с момента получения материалов по самоанализу деятельности работников за полугодие сдают в бухгалтерию ГБОУ информацию о набранных работниками баллах.
 7. Материалы по самоанализу деятельности работников за прошедшее полугодие предоставляются не позднее 15 января, 15 июля текущего года.
 8. Руководитель ГБОУ представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников ГБОУ по критериям не позднее 20 января, 20 июля текущего года.
 9. Управляющий совет, рассматривают аналитическую информацию о деятельности работников ГБОУ по критериям на своих заседаниях в день предоставления информации руководителем ГБОУ.
 10. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.
- Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом руководителя ОУ на следующий день после заседания Управляющего совета ОУ и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.
11. Расчёт стоимости 1 балла утверждается директором ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования» г.о.Октябрьск.
- Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой категории работников.

Стоимость балла рассчитывается бухгалтером ОУ два раза в год.

12. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером ОУ.

4. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагогических работников и других работников структурного подразделения ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования», реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования (Центр внешкольной работы)

Наименование должности	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров):	По итогам полугодия	1-4 б
	-муниципальный уровень;		1 б
	-окружной уровень;		2 б
	-областной уровень;		3 б
	-всероссийский, международный уровень.		4 б
	Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы.	Год	2 б
	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы.	Год	1 б
	Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90 %	По итогам полугодия	2 б
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):	Год	1-3 б
	- муниципальный уровень;		1 б
-окружной уровень;	2 б		
-областной уровень.		3 б	
Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей)	По итогам полугодия	2 б	
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	По итогам полугодия	0,5 б	
Использование в учебно-воспитательном процессе современных педагогических	По итогам	1 б	

	технологий: информационно - коммуникационной; здоровьесберегающей; социального воспитания; проектной.	полугодия	
	Регулярное обновление сайта ЦВР, не реже 1 раза в месяц	По итогам полугодия	1 б
	Организация и проведение массовых мероприятий на различных уровнях: -учрежденческий уровень; -муниципальный уровень; -окружной уровень.	По итогам полугодия	1-3 б 1 б 2 б 3 б
	Высокий уровень исполнительной дисциплины, качественное, на высоком уровне, ведение документации.	По итогам полугодия	1 б
	Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня): -учрежденческий уровень; -муниципальный уровень; -окружной уровень.	По итогам полугодия	1-3 б 1 б 2 б 3 б
Заместитель руководителя структурного подразделения, заведующий организационно – методическим отделом	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров): - муниципальный уровень; -окружной уровень; -областной уровень; -всероссийский, международный уровень;	По итогам полугодия	1-4 б 1 б 2 б 3 б 4 б
	Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: -от 20% до 50%; -50% и выше.	Год	1-2 б 1 б 2 б
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - учрежденческий уровень; -окружной уровень; -областной уровень; -всероссийский уровень	Год	1-4 б 1 б 2 б 3 б 4 б
	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей)	По итогам полугодия	4 б
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	По итогам полугодия	2 б
	Использование в учебно-воспитательном процессе современных педагогических технологий: информационно-коммуникационной, здоровьесберегающей, социального воспитания, проектной.	По итогам полугодия	2 б
	Регулярное обновление сайта ЦВР, не реже 1 раза в месяц	По итогам полугодия	2 б
	Высокий уровень исполнительной дисциплины, качественное, на высоком уровне, ведение документации	По итогам полугодия	2 б
	Бухгалтер	Отсутствие кредиторских задолженностей и	По итогам

	остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	полугодия	
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам полугодия	7 б
	Качественная, на высоком уровне, постановка бухгалтерского учёта с применением новых форм и методов учёта	По итогам полугодия	2 б
Кассир	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам полугодия	7б
	Качественная, на высоком уровне, постановка бухгалтерского учёта с применением новых форм и методов учёта	По итогам полугодия	2 б
Заведующий хозяйством	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)	По итогам полугодия	2 б
	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ	По итогам полугодия	4 б
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По итогам полугодия	3 б
Делопроизводитель	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное, на высоком уровне, ведение документации.	По итогам полугодия	3 б
Художник, костюмер	Оперативное и качественное изготовление декораций.	По итогам полугодия	3б
	Высокое качество пошива и ремонта костюмов.	По итогам полугодия	3б
Уборщик служебных помещений, дворник, сторож, гардеробщик, рабочий по обслуживанию зданий	Поддержание оптимальных санитарно-гигиенических условий помещений и территории ЦВР	По итогам полугодия	1б
	Качественная подготовка и организация к проведению ремонтных работ	По итогам полугодия	2б
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По итогам полугодия	2б

V. ПРЕМИРОВАНИЕ.

1. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников Учреждения

- 1.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия, за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в том числе экономии стимулирующего фонда.
- 1.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, и иных работников Учреждения являются:

- Результаты работы в целом - до 5 000 руб.
- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией - до 10 000 руб.
- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей - до 10 000 руб.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений - до 5 000 руб.
- Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ требующих повышенного внимания, и д.р.) - до 11 000 руб.
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - до 5 000 руб.
- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей временно отсутствующего работника - до 6 000 руб.
- Высокие производственные достижения в работе и творчестве - до 5 000 руб.
- Достижения в сфере образования (награды, звания) - до 4 000 руб.
- К праздничным дня (День воспитателя, учителя, день защитника отечества, международный женский день) - до 5 000 руб.
- Победы обучающихся и воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях окружного и областного, федерального, международного уровней - до 4 000 руб.
- Победу в конкурсах профессионального мастерства на окружном, областном, федеральном уровне - до 4 000 руб.
- По результатам работы за месяц, триместр, учебного года, календарного года - до 5 000 руб.
- За качественную подготовку Учреждения к новому учебному году - до 7 000 руб.

1.3 Размер премии устанавливается директором Учреждения и оформляется приказом директора.

1.4 Премирование работников, проработавших неполный месяц, полугодие, календарный год, производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

1.5 Педагогические работники, административно-управленческий персонал, иные работники Учреждения могут быть премированы с учетом их трудового вклада.

VI. Порядок выплаты материальной помощи.

1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 1000руб.
 - Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) – до 2000руб.
 - Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) – до 2000руб.
 - По достижении работником пенсионного возраста – до 3 000руб.
3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
 4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем ГБОУ.
 5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам ГБОУ определяется руководителем ГБОУ и оформляется приказом.
 6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.