Согласовано:	Принято:	Утверждаю:
Председатель управляющего Совета:	На общем собрании трудового коллектива	Директор ГБОУ СОШ с. Шигоны
	Протокол № 1 от 11.01.2012 г.	Приказ № 33 от 12.01.2012 г.
Авдеев М.В.		Малых А.М.

Положение

о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Центр образования» с. Шигоны муниципального района Шигонский Самарской области

КОПИЯ ВЕРНА
12 мая 2015 г.

Директор школы А.М. Малых

с. Шигоны 2012 год

Раздел I
1.Общие положения.

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об Образовании» с изменениями от 24 декабря 1993 г., 13 января 1996 г., 16 ноября 1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10 января, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 5 марта, 30 июня, 20 июля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая, 18, 21 июля, 31 декабря 2005 г., 16 марта, 6 июля, 3 ноября, 5, 28, 29 декабря 2006 г., 6 января, 5, 9 февраля, 20 апреля, 26, 30 июня, 21 июля, 18, 24 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля, 24 апреля, 23 июля 2008 г.), Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённого постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196, Уставом общеобразовательного учреждения, 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 изм., внесёнными Постановлением Правительства от17.02.2007. №14), Приказ министерства образования 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», Постановлением правительства Самарской области № 201 от11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от01.06.2006. №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 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, государственных общеобразовательных учреждений для дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

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

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Школы за фактически отработанное время.
1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Школы утверждаются учредителями.
1.6. Размер стимулирующих выплат директору Школы устанавливается учредителями по результатам работы за квартал и за год в соответствии с положением.
1.7. Настоящее положение разрабатывается Школой, принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с управляющим Советом учреждения, утверждается приказом директора.

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

1.1 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об Образовании» с изменениями от 24 декабря 1993 г., 13 января 1996 г., 16 ноября 1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10 января, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 5 марта, 30 июня, 20 июля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая, 18, 21 июля, 31 декабря 2005 г., 16 марта, 6 июля, 3 ноября, 5, 28, 29 декабря 2006 г., 6 января, 5, 9 февраля, 20 апреля, 26, 30 июня, 21 июля, 18, 24 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля, 24 апреля, 23 июля 2008 г.), Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 12.09.2008г. № 666, Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Центр образования» с. Шигоны муниципального района Шигонский Самарской области, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «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», Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №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».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования.
1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, за фактически отработанное время.
1.5. Настоящее Положение разрабатывается учреждением, согласовывается с Управляющим Советом учреждения, утверждается приказом руководителя учреждения.

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 №91- р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «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)», приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.07.2008г. № 28-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Уставом ГБОУ СОШ с.Шигоны, Коллективным договором структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы.

1.2 Настоящее положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы и распространяется

на педагогических работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал и иных работников структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются работникам структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы за фактически отработанное время.

1.5. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты согласовываются с Управляющим Советом и руководителем структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы, утверждаются директором ГБОУ СОШ с.Шигоны.

1.6. Виды, порядок, размер и условия установления стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы утверждаются директором ГБОУ СОШ с.Шигоны.

1.7. Настоящее Положение утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с.Шигоны, согласовывается с Управляющим Советом и председателем профкома ГБОУ СОШ с.Шигоны структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы.

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 №91- р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 марта 1995г. № 233, Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «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)», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02. 2009г. № 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», Уставом ГБОУ СОШ с. Шигоны, Коллективным договором структурного подразделения дополнительного образования детей, приказом № 30 -од.

1.2 Настоящее положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения дополнительного образования детей Детско-юношеской спортивной школы и распространяется на педагогических работников структурного подразделения, административно – управленческий, обслуживающий персонал и иных работников ОУ.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются работникам структурного подразделения за фактически отработанное время.

1.5. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, согласовано руководителем структурного подразделения и Управляющим Советом, утверждаются директором ГБОУ СОШ с. Шигоны.

1.6. Виды, порядок, размер и условия установления стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения утверждаются директором ГБОУ СОШ с. Шигоны.

1.7. Настоящее Положение утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с. Шигоны, согласовывается с Управляющим Советом.

Раздел II

2. Размер стимулирующего фонда

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. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.3. Стимулирующий фонд педагогических работников составляет 70% общего стимулирующего фонда, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала составляет 30% общего стимулирующего фонда.
2.4. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.
2.5. Вид оценивания показателей деятельности работников школы – баллы.
2.6. Стоимость одного балла производится внутренним расчетом и утверждается приказом директора школы по формуле
$ФОТ_{ст}$: (N_1 x K_{max1} + N_2 x K_{max2} + … + N_n x $K_{max\,n}$), где
$ФОТ_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда,
N_1, N_2, … N_n, - число работников данной должности,
$K_{max\ 1}$, $K_{max\ 2}$, … $K_{max\ n}$ - максимально возможное количество баллов по данной должности.

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

2.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования устанавливается в размере 20% на основании постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «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».
2.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.
2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

2.1. Размер стимулирующего фонда структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы) устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «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)», методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию дополнительных общеобразовательных программ в муниципальных учреждениях дополнительного

образования детей, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, перешедших на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, в размере не более 17% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы.
2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты за интенсивность и напряженность работы; премии за выполнение особо важных или срочных работ; премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда; иные поощрительные выплаты.
2.3. Стимулирующий фонд составляет:
- для педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, концертмейстер и пр.) не более 60%,
- для административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора, главный бухгалтер и пр.) не менее 18%,
- для учебно-вспомогательного персонала (завхоз, секретарь и пр.) не менее 14%;
- для обслуживающего персонала (уборщик помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и пр.) не менее 8%от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы).

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

2.1. Размер стимулирующего фонда структурного подразделения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «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)», методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию дополнительных общеобразовательных программ в структурных подразделениях дополнительного образования детей, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, перешедших на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, в размере не более 17% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты за интенсивность и напряженность работы; премии за выполнение особо важных или срочных работ; премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда; иные поощрительные выплаты.

2.3. Стимулирующий фонд составляет:

- для педагогических работников (тренер-преподаватель, методист и пр.) не менее 76%,

- для руководителя не более 10 %,

- для административно-управленческого персонала (заместитель, бухгалтер и пр.) не более 7%,

- для учебно-вспомогательного персонала (завхоз, секретарь и пр.) и

для обслуживающего персонала (уборщик помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель и пр.) не более 17% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.

Раздел III

3. Условия для назначения и снижения или отмены стимулирующих надбавок и доплат

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;

- отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях в детских объединениях, при проведении массовых мероприятий, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы, указанных в данном Положении;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

3.1.Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, реализующем программы дошкольного образования в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;

- отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях в детских объединениях, при проведении массовых мероприятий, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат
(надбавок, доплат, премий) являются:
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы, указанных в данном Положении;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж непрерывной работы в должности не менее 6-ти месяцев;

- отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях в детских отделениях, при проведении массовых мероприятий, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, указанных в данном Положении;

- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.

Раздел IV

4. Порядок установления надбавок и доплат.

4.1. Надбавки и доплаты педагогическим работникам Школы устанавливаются по четвертям и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.
4.2. Надбавки и доплаты административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Школы устанавливаются по итогам работы за квартал и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.
4.3. Педагогические работники предоставляют администрации Школы аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в трехдневный срок после окончания отчетного периода.
4.4. Заместители директора Школы представляют аналитические материалы директору Школы не позже 7 дня по окончанию отчетного периода.
4.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники Школы представляют администрации Школы материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Школы в трехдневный срок после окончания отчетного периода.
4.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора Школы.
4.7. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора Школы устанавливаются учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

4.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения устанавливаются ежемесячно в соответствии с критериями оценки деятельности.
4.2. Педагогические работники предоставляют заместителю руководителя структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок до 20 числа каждого месяца.
4.3. Заместитель руководителя структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования представляет аналитические материалы руководителю структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования в срок до 20 числа каждого месяца
4.4. Старшая медицинская сестра представляет аналитические материалы заместителю руководителя структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования в срок до 20 числа каждого месяца.
4.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал, иные работники структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования

представляют заместителю руководителя структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования материалы, подтверждающие достигнутое качество выполнения работы в срок до 20 числа каждого месяца.
4.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом руководителя учреждения.

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы на основании ежемесячного самоанализа профессиональной деятельности каждого работника в соответствии с критериями, предусмотренными настоящим Положением и показателями качества труда.
4.2. Решение об установлении доплат, надбавок и премий из стимулирующего фонда, снижении или отмене оформляются приказом директора ГБОУ СОШ с.Шигоны и доводится до сведения работника.

4.3. Доплаты, надбавки и премии из стимулирующего фонда устанавливаются за определенный период – месяц, квартал, учебный год и производятся из средств стимулирующей части ФОТ.

4.4. Размер стимулирующих выплат рассчитывается в зависимости от:

- общей суммы стимулирующего фонда;

- общего количества баллов всех работников, которые имеют право на стимулирующие выплаты;

- количества баллов, полученных работником по результатам труда;

- стоимости одного балла.

4.5.Стоимость одного балла утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с.Шигоны и для каждой категории работников определяется по следующей формуле: это сумма стимулирующего фонда для данной категории деленная на произведение общего количества баллов по данной категории и количества работников и

Денежный вес одного балла =

<u>Сумма стимулирующего фонда по данной категории</u>.

Максимальное количество баллов и количество работников, относящихся к данной категории

4.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с.Шигоны.
4.7. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, нахождением в ученическом, очередном отпуске, на больничном листе, либо по другим причинам, выплата доплат, надбавок и премий из стимулирующего фонда производится за фактически отработанное время.

4.8. Размер и порядок надбавок и доплат, премирования руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы устанавливаются директором ГБОУ СОШ с.Шигоны по согласованию с Управляющим Советом структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы .
4.9. Руководитель структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы имеет право устанавливать премии и другие поощрительные выплаты в денежном выражении, носящие как регулярный, так и разовый характер, исходя из результатов труда работника.

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам структурного подразделения на основании ежемесячного самоанализа профессиональной деятельности каждого работника в соответствии с критериями, предусмотренными настоящим Положением и показателями качества труда.

4.2. Решение об установлении доплат, надбавок и премий из стимулирующего фонда, снижении или отмене оформляются приказом директора ГБОУ СОШ с.Шигоны и доводится до сведения работника.

4.3. Доплаты, надбавки и премии из стимулирующего фонда устанавливаются за определенный период – месяц, квартал, учебный год и производятся из средств стимулирующей части ФОТ.

4.4. Размер стимулирующих выплат рассчитывается в зависимости от:

- общей суммы стимулирующего фонда;

- общего количества баллов всех работников, которые имеют право на стимулирующие выплаты;

- количества баллов, полученных работником по результатам труда;

- стоимости одного балла.

4.5.Стоимость одного балла утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с.Шигоны и для каждой категории работников определяется по следующей формуле: это сумма стимулирующего фонда для данной категории деленная на произведение общего количества баллов по данной категории и количества работников .

Денежный вес одного балла =

<u>Сумма стимулирующего фонда по данной категории</u>.

Максимальное количество баллов х количество работников, относящихся к данной категории

4.6. Форма материалов самоанализа согласовывается с руководителем структурного подразделения и утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с. Шигоны.

4.7. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, нахождением в ученическом, очередном отпуске, на больничном листе, либо по другим причинам, выплата доплат, надбавок и премий из стимулирующего фонда производится за фактически отработанное время.

4.8. Размер и порядок надбавок и доплат, премирования руководителя структурного подразделения устанавливаются директором ГБОУ СОШ с. Шигоны по согласованию с Управляющим Советом структурного подразделения .

4.9. Руководитель структурного подразделения имеет право устанавливать премии и другие поощрительные выплаты в денежном выражении, носящие как регулярный, так и разовый характер, исходя из результатов труда работника.

Раздел V

5. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

5.1. Заместители директора Школы в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа Школы, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Школы и представляют на утверждение директору Школы.
5.2. Директор Школы рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему Совету в трехдневный срок.
5.3.Управляющий Совет рассматривает представленные материалы в трехдневный срок и направляет их директору Школы.
5.4. Директор Школы по согласованию с управляющим Советом издаёт приказ в двухдневный срок.

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

5.1. Заместитель руководителя структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляет на утверждение руководителю структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования до 21 числа каждого месяца.

5.2. Руководитель структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему Совету в срок до 22 числа каждого месяца.

5.3. Управляющий Совет рассматривает представленные материалы и направляет их руководителю учреждения в срок до 23 числа каждого месяца.

5.4. Руководитель учреждения по согласованию с Управляющим Советом издает приказ в срок до 24 числа каждого месяца.

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

5.1. Педагогические работники структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы предоставляют заполненные формы самоанализа, в соответствии с критериями оценки деятельности, заведующим отделами в период до 18 числа каждого месяца.

5.2. Заместитель руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы и руководитель структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа ГБОУ СОШ с.Шигоны, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляют на утверждение директору ГБОУ СОШ с.Шигоны до 20 числа каждого месяца.

5.3. Руководитель структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему Совету структурного подразделения, реализующего дополнительные программы до 20 числа каждого месяца.

5.4. Управляющий Совет структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы рассматривает представленные материалы до 20 числа каждого месяца и направляет их директору ГБОУ СОШ с.Шигоны.

5.5. Директор ГБОУ СОШ с.Шигоны по согласованию с Управляющим советом структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы издаёт приказ до 22 числа каждого месяца.

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

5.1. Педагогические работники структурного подразделения предоставляют заполненные формы самоанализа, в соответствии с критериями оценки деятельности, заведующим отделами в период до 18 числа каждого месяца.

5.2. Заместитель руководитель структурного подразделения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа ГБОУ СОШ с. Шигоны, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения и представляют на утверждение руководителю до 20 числа каждого месяца.

5.3. Руководитель структурного подразделения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету до 20 числа каждого месяца.

5.4. Управляющий совет структурного подразделения рассматривает представленные материалы до 20 числа каждого месяца и направляет их директору учреждения.

5.5. Директор ГБОУ СОШ с. Шигоны по согласованию с Управляющим советом структурного подразделения издаёт приказ до 22 числа каждого месяца.

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения надбавок и доплат педагогическим работникам.

6.1 Критерии и показатели качества труда педагогических работников, не имеющих классного руководства.

Основания для назначения стимулирующих выплат	**Критерии**	**Показатели**	**Максимальное количество баллов**
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	По четвертям	3
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	По четвертям	2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)	По итогам года Результаты ГИА у учащихся класса	3
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и другие предметы, если число выпускников, сдающих предмет, не менее 14 или их доля ниже среднего значения по округу	По итогам года Результаты ЕГЭ у учащихся класса	3
	Пропуски учащимися уроков по неуважительным причинам составляют	По четвертям	2

	менее 5 % от общего числа пропусков		
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения)	По четвертям -окружной уровень -областной уровень -всероссийский уровень	5
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций на уроках	По итогам четверти	2
	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	По итогам года -районный уровень -окружной уровень -областной уровень -всероссийский уровень	2 3
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся.	Участие учащихся в олимпиадах по предмету	По четвертям -школьный уровень -окружной уровень -областной уровень	1 2 3
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях	По четвертям -районный уровень -окружной уровень -областной уровень -всероссийский уровень	1 2 3
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование в учебном процессе IT технологий, а также внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, кинотеатр и др.) составляет более 5% учебного времени	По четвертям	3

6.2 Критерии и показатели качества труда педагогических работников, имеющих классное руководство.

Эффективность деятельности классного руководителя оценивается по следующим показателям:

Основания для назначения стимулирующих выплат	**Критерии**	**Показатели**	**Максимальное количество баллов**
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих делах по интересам, спортивных секциях школы или на базе школы, в течение учебного года.	По четвертям	1
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	По четвертям	1
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	По итогам четверти	2
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня (ПДН,КДН и на внутришкольном учете)	По итогам четверти	2
	Наличие социально-значимых проектов,	По четвертям	3

	выполненных под руководством классного руководителя		
	Участие учащихся класса в конференциях, соревнованиях конкурсах	По четвертям	3
	Использование ИТ технологий в воспитательном процессе	По четвертям	3

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения.	По четвертям	1
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	По четвертям	3
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	По четвертям	2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)	По итогам года Результаты ГИА у учащихся класса	3
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) или их доля ниже среднего значения по округу	По итогам года Результаты ЕГЭ у учащихся класса	3
	Пропуски	По четвертям	2

	учащимися уроков по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков		
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения)	По четвертям -окружной уровень -областной уровень -всероссийский уровень	5
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций на уроках	По итогам четверти	2
	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	По итогам года -районный уровень -окружной уровень -областной уровень -всероссийский уровень	2 3
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся.	Участие учащихся в олимпиадах по предмету	По четвертям -школьный уровень -окружной уровень -областной уровень	1 2 3
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях	По четвертям -районный уровень -окружной уровень -областной	1 2 3

		уровень -всероссийский уровень	
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование в учебном процессе IT технологий, а также внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, кинотеатр и др.) составляет более 5% учебного времени	По четвертям	3

6.3. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого и обслуживающего персонала.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
Заместители директора по УВР			
Повышение качества обучения	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости	По итогам учебного года	1
	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	По итогам учебного года	1
	Количество выпускников среднего (полного) общего образования, награжденными	По итогам учебного года	

	медалями «За особые успехи в учении» : -наличие -доля данных выпускников от их общего числа выше средней по образовательному округу		1 2
	Результат ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): - выше средних значений по образовательному округу -выше средних значений по области (для сельских школ)	По итогам учебного года.	1 1,5
	Результат ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): - выше средних значений по образовательному округу -выше средних значений по области (для сельских школ)	По итогам учебного года.	1 1,5
	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов (от их	По итогам учебного года	

	общего числа): -наличие -рост		 1 2
	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): -рост -выше средних значений по образовательному округу -выше средних значений по области	По итогам учебного года	 0,5 1 1,5
	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): -рост- -выше средних значений по образовательному округу -выше средних значений по области -		 0,5 1 1,5
	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение		1
	Количество учащихся, ставших победителями или призерами	По итогам учебного года	

	предметных олимпиад. научно-практических конференций: - наличие на уровне образовательного округа – - три и более человек на уровне образовательного округа – - наличие на уровне области – - 3 и более человек на уровне области - - всероссийском или международном уровнях		1 1,5 2 2,5 3
Организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми			
Эффективность воспитательной работы	Число учащихся поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних (ПДН,КДН,ВПУ)	По итогам четверти -отсутствие -снижение	2 1
	Наличие ученического органа самоуправления, установленного Уставом образовательного учреждения.	По итогам года	1
	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25%	По итогам года	0,5

	Количество учащихся (в личном первенстве) или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	По итогам четверти - наличие на муниципальном уровне - наличие на уровне образовательного округа - три и более на уровне образовательного округа - наличие на уровне области - три и более на уровне области - наличие на всероссийском уровне или международном уровне	 0,5 1 1,5 1,5 2 2
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения)	По четвертям -окружной уровень -областной уровень -всероссийский уровень	2 3 5
Зам. директора по АХЧ (завхоз)			
Качество работы по созданию условий для сохранения жизни и здоровья детей	Своевременность и качество предоставляемой, отчетно-статистической информации, оперативность и качество расходования, оптимального использования	По итогам квартала	1

	бюджетных средств		
	Прием учреждения к началу учебного года и открытию лагеря дневного пребывания Роспотребнадзором и Госпожнадзором без замечаний.	По итогам года	1
	Отсутствие замечаний по результатам проверок по выполнению законодательства, соблюдению санитарно-гигиенических норм, охране труда, технике безопасности, мобилизации, предупреждению и ликвидации ЧС и обеспечению пожарной безопасности в зданиях школы.	По итогам квартала	1
	Отсутствие жалоб и претензий к работе обслуживающего персонала	По итогам квартала	1
	100%-ная сохранность школьного имущества и инвентаря	По итогам инвентаризации	1
	Обеспечение безаварийной работы автотранспорта	По итогам квартала	1
	Результативность работы по благоустройству территории учреждения	По итогам квартала	1
Главный бухгалтер			
Высокое качество работы	Своевременность и качество	По итогам квартала	5

	предоставляемой аналитической, диагностической, отчетно-статической информации, оперативность и качество по исполнению смет доходов и расходов		
	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам квартала	5
	Организация бух.учета в школе с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности	По итогам квартала	5
	Рациональное составление сметы доходов и расходов школы	По итогам квартала	2
Бухгалтер			
Высокое качество работы	Своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагностической, отчетно-статической информации, оперативность и качество по исполнению смет доходов и	По итогам квартала	1

	расходов, оптимальному использованию бюджетных средств		
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов.	По итогам квартала	1
	Отсутствие жалоб со стороны работников по начислению заработной платы.	По итогам квартала	1
	За обработку документации по бухучетус применением сетевой программы «Бухгалтерия 1С»	По итогам квартала	
	Отсутствие ошибок, выявленных в ходе проверок и ревизий	По итогам квартала	1
библиотекарь			
	100% сохранность библиотечного фонда	По итогам инвентаризации	1
	Число систематически читающих детей составляет не менее 95% всех учащихся школы.	По итогам четверти	1
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу библиотеки.	По итогам четверти	1
Зав. библиотекой (медиатека)			
	Организация библиотечного учета учебников с использованием прогрессивных форм. Внедрение и	По итогам четверти	2

	использование программы учета АИБС MARK-SQL		
	Библиотечное обслуживание свыше 14 классов-комплектов. Фактически обслуживаются 20 классов-комплектов основной и старшей ступени	По итогам четверти	3
	Оперативное использование ресурсов Интернет в деятельности ОУ. 100 % постоянное обеспечение исполнения закона РФ «О гарантиях прав ребенка» в части доступа учащихся к образовательным ресурсам Интернет в точках доступа к Сети в медиатеке. Постоянно. Работа в программе контентной фильтрации, контроль при работе учащихся в Интернет во внеурочное время.	По итогам четверти	2
	Отсутствие замечаний по результатам проверок прокуратурой исполнения регламента доступа к сети Интернет. По факту.	По итогам четверти	1
	Отчеты по СКФ и трафику Интернет.	Ежемесячно	1
	Организация просмотров презентаций, кинофильмов, роликов на уроках и во внеурочное время.	Ежедневно, по графику с помощью мультимедийных средств	1

	Высокая читательская активность. Не менее 80 % учащихся систематически пользуются библиотекой.	По итогам четверти	1
Старшая вожатая			
	Своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации.	По итогам четверти.	1
	Количество учащихся (в личном первенстве) или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	По итогам четверти - наличие на муниципальном уровне - наличие на уровне образовательного округа - три и более на уровне образовательного округа - наличие на уровне области	 0,5 1 1,5 1,5
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения)	По четвертям -окружной уровень -областной уровень	 1 2
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	По итогам четверти	1

Секретарь			
	Качественное и своевременное ведение документации	По итогам квартала	2
	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	По итогам квартала	2
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	По итогам квартала	2
	Отсутствие замечаний по результатам проверок	По итогам квартала	3
Обслуживающий персонал (уборщик, гардеробщик, дворник, рабочий, сторож)			
	Качественная уборка закрепленного участка, содержание его в соответствии с СанПиН	По итогам квартала	1
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	По итогам квартала	1
	100%-ная сохранность школьного имущества и инвентаря	По итогам квартала	1
	Оперативность выполнения заявок	По итогам квартала	1
Заведующий кадрами			
	Своевременное и качественное предоставление отчетности	По итогам квартала	2
	Отсутствие замечаний	По итогам	5

	по итогам проверок	квартала	
	Отсутствие обращений работников школы по вопросу неправильного написания справок в ПФР	По итогам квартала	2
	Отсутствие жалоб со стороны персонала школы	По итогам квартала	1

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

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

Воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания баллы
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	-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 года №448) на высоком уровне	1 раз в год	5
	-Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в	Ежемесячно (с сентября по май)	5-25

	кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОУ)		
	-Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Ежемесячно	5
	-Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Ежемесячно	5
	-Применение в работе инновационных педагогических технологий	Ежемесячно	5-25
Руководитель, заместитель руководителя			
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	-Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	Ежемесячно	5-35
	-Применение в работе инновационных педагогических технологий	Ежемесячно	5-30

- 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 не менее 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

Воспитатели			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания баллы
Позитивные	- Сложность контингента	Ежемесячно	5-20

результаты образовательно-воспитательной деятельности	воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии): - Сложность контингента воспитанников (дети разного возраста)	Ежемесячно	5-30
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	- Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии):	Ежемесячно	5
Помощники воспитателя			
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	- Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии): - Сложность контингента воспитанников (дети разного возраста)	Ежемесячно Ежемесячно	5-15 5-25

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Старшая медицинская сестра			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания баллы
Позитивные результаты образовательно-воспитательной	- Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в	Ежемесячно	5-15

деятельности Эффективная организация охраны жизни и здоровья	среднем по группе или ДОУ Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Ежемесячно	5-15
Воспитатели			
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или ДОУ - Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций - Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно	5-15 5-15 5-15
Помощники воспитателей			
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или ДОУ - Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций - Снижение или стабильно низкий уровень	Ежемесячно Ежемесячно	5-10 5-10 5-10

	заболеваемости воспитанников		

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания баллы
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Ежемесячно	5 - 25
Руководитель, заместитель руководитель			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Ежемесячно	5-30
Заведующий хозяйством			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных	Ежемесячно	5-50

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Ежемесячно Ежемесячно	5-50 5-50
Помощники воспитателя			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	- За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Ежемесячно	5-30
Старшая медицинская сестра			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	- Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий - Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Ежемесячно Ежемесячно	5-35 5-35
Бухгалтер			
Эффективная организация использования	-Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах	Ежемесячно	5-50

материально-технических и финансовых ресурсов	учреждения на конец отчетного периода		
	- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Ежемесячно	5-50
	- Качественное ведение бухгалтерской документации в учреждении	Ежемесячно	5-70
Кладовщик			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к	Ежемесячно	5-40
	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в не связанных с капитальным	Ежемесячно	5-40
Делопроизводитель			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств	Ежемесячно	5-50
Вахтер			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и	Ежемесячно	5-35

	не связанных с капитальным вложением средств		
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств	Ежемесячно	5-50
Уборщик служебных помещений			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств	Ежемесячно	5-70
Повар			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с	Ежемесячно Ежемесячно	5-30 5-30

	капитальным вложением средств - Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		
Кухонный рабочий			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств	Ежемесячно	5-25
Рабочий по комплексному обслуживанию здания			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств -Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок в здании и на территории ДОУ	Ежемесячно Ежемесячно	5-50 5-50

Дворник			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств	Ежемесячно	5-60
Сторож			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств	Ежемесячно	5

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

6. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы) для определения надбавок и доплат педагогическим работникам

6.1. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого аппарата:

Основание для премирования	**Критерии**	**Сроки оценивания**	**Кол-во**

			баллов
Руководитель структурного подразделения			
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла	Учебный год	2
	Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от20% до 50% – 1 балл, 50% и выше – 2 балла	Учебный год	2
	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	Учебный год	2
	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 «Образовательный округ» __ уч-ся Область _____ уч-ся	Месяц	4

	Всероссийский, международный уровни _____уч-ся (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))		
	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	Месяц	2
	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	Месяц	3
	Наличие в образовательном учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	Учебный год	2
2.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности **учреждения**	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	Учебный год	3
	Наличие публикаций руководителя по	Учебный год	1

	распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл		
	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	Месяц	3
	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 2 балла	Учебный год	2
	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	Месяц	1
3.Эффективность управленческой деятельности	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	Учебный год	2
	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	Учебный год	2

	Наличие органа самоуправления учреждением, участниками которого являются все представители образовательного процесса (педагоги, родители, учащиеся, сторонние лица и/или организации) – 1 балл	Учебный год	1
	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	Учебный год	3
	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 10 учреждений, организаций) – 1 балл	Учебный год	1
	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	Месяц	3
	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 –	Учебный год	2

	2 балла		
	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	Учебный год	2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	Месяц	1
	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)	Месяц	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Месяц	5
	Высокая интенсивность труда	Месяц	5
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	2
4.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	Учебный год	2

участников **образовательного процесса**	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	Месяц	1
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся родителей по поводу конфликтных ситуаций	Месяц	3
	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	Месяц	1
5.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1 балл, 70% и выше – 2 балла	Учебный год	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	Учебный год	2
	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	Учебный год	0
	Результативность участия	Месяц	2

	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		
	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	Месяц	0
	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (-1) балл	Месяц	0
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	Месяц	1
		Итого:	**80**

Заместитель руководителя структурного подразделения по УВР

1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса	Разработка и внедрение авторской образовательной программы	Учебный год	3
	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской образовательной	Учебный год	4

	программы		
	Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90 %	Месяц	5
	Наличие у детского объединения звания «образцовый коллектив»	Учебный год	5
	Результаты участия обучающихся в турнирных формах: конкурсах, фестивалях на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной.	Месяц	 1 2 4
2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Проведение мастер - классов, презентаций, выступление на конференциях, форумах, семинарах на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной	Месяц	 1 2 4
	Участие в создании и функционировании инновационной деятельности	Месяц	4
	Результаты участия работника и обучающегося в социально-значимых проектах различных уровней: - районный - окружной, - областной.	Месяц	 1 2 4

3. Эффективность управленческой деятельности	Деятельность учреждения в режиме ресурсной площадки (при наличии подтверждающих документов)	Учебный год	4
	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных групп	Учебный год	4
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся родителей по поводу конфликтных ситуаций	Месяц	3
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Месяц	5
4. . Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствия предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	Месяц	3
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения		4
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной.	Месяц	 1 2 4
		Итого:	75

Бухгалтер			
1.Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Квартал	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Месяц	3
2. Эффективная организация аналитической деятельности и планирования работы	Рациональное планирование, организация бухучёта	Месяц	1
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	10

6.2. Критерии и показатели качества труда педагогических работников:

Основание для премирования	**Критерии**	**Сроки оценивания**	**Кол-во баллов**
1.Образовательно-воспитательная деятельности	Результаты участия обучающихся в турнирных формах: конкурсах, фестивалях на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
	Разработка и внедрение авторской образовательной программы	Учебный год	3

	Разработка учебно-методического комплекса, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	Учебный год	4
	Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90 %	Месяц	5
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной.	Месяц	 1 2 4
	Проведение мастер - классов, презентаций, выступление на конференциях, форумах, семинарах на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной	Месяц	 1 2 4
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Месяц	5
	Участие в создании и функционировании инновационной деятельности	Месяц	4
	Результаты участия работника и обучающегося в социально-значимых проектах различных уровней: - районный	Месяц	 1

	- окружной, - областной.		2 4
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
2. Эффективная организация **охраны жизни и здоровья**	Отсутствия предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	Месяц	3
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	Месяц	4
		Итого:	59
Методист			
1. Ресурсное обеспечение образовательной программы	Проведение мастер - классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах различных уровней: - районный, - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
	Разработка и внедрение авторской образовательной программы	Месяц	3
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях: - районный,	Месяц	1

	- окружной, - областной.		2 4
	Разработка учебно-методического комплекта , обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	Месяц	4
	Результаты участия работника и обучающегося в социально-значимых проектах различных уровней - районный - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
	Участие в создании и функционировании инновационной деятельности	Месяц	4
2. Позитивный результаты по итогам оказания методической помощи	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
3. Эффективная организация аналитической деятельности и планирования работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременный анализ методической работы, ведение личных дел, качественное планирование работы)	Месяц	5
		Итого:	40
Педагог -организатор			
1. Эффективность образовательной деятельности	Результаты участия обучающихся в турнирных формах: конкурсах, фестивалях на различных уровнях:	Месяц	

	- районный, - окружной, - областной.		1 2 4
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
2. Социально-значимая деятельность	Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах различных уровней: - районный - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
3.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Проведение мастер - классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах различных уровней: - районный, - окружной, - областной	Месяц	1 2 4
4Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного	Отсутствия предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	Месяц	3
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	Месяц	4

процесса	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	38
Концертмейстер			
Эффективность образовательной деятельности	Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях на различных уровнях: - районных, - окружных, - областных	Месяц	1 2 4
	Участие в создании музыкальных презентаций, фонограмм для мероприятий различных уровней: - районный, - окружной, - областной	Месяц	1 2 4
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Месяц	5
		Итого:	24

6.3. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала

Основание	**Критерии**	**Сроки**	**Кол-во**

для премирования		оценивания	балов
Заведующий хозяйством			
Создание комфортной, оптимальной для организации УВП здоровьесбере-гающей среды в учреждении	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Месяц	2
	Отсутствия предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	Месяц	3
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	8
Секретарь			
Эффективная организация аналитической деятельности и планирования работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременный анализ методической работы, ведение личных дел, качественное планирование работы)	Месяц	5
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	8

6.4. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала

Основание	Критерии	Сроки оцениван	Кол-во

для премирования		ия	балов
Уборщик служебных помещений			
Создание комфортной, оптимальной для организации УВП здоровьесберегающ ей среды в учреждении	Отсутствие жалоб и нареканий на санитарное состояние убираемой площади, закреплённой за работником	Месяц	3
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	6
Сторож			
Создание комфортной, оптимальной для организации УВП здоровьесберегающ ей среды в учреждении	Качественное и своевременное обеспечение пожарной безопасности	Месяц	1
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	1
		Итого:	3

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы

6. 1.Критерии и показатели качества труда административно- управленческого аппарата:

Основание для премирования	**Критерии**	**Сроки оценивания**	**Кол-во баллов**
Руководитель			

1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов Массовые разряды - _____ уч-ся 1 разряд - _____уч-ся КМС - ____уч-ся МС - _____уч-ся МСМК, ЗМС - _____уч-ся	Месяц	5
	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла	Учебный год	2
	Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от20% до 50% – 1 балл, 50% и выше – 2 балла	Учебный год	2
	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	Учебный год	2
	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	Месяц	4

	более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла «Образовательный округ» _._ уч-ся Область _____ уч-ся Всероссийский, международный уровни _____уч-ся (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))		
	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	Месяц	2
	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	Месяц	3
	Наличие в образовательном учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	Учебный год	2
2.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности **учреждения**	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	Учебный год	3
	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	Учебный год	1

	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	Месяц	3
	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 2 балла	Учебный год	2
	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	Месяц	1
3.Эффективность управленческой деятельности	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	Учебный год	2
	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	Учебный год	2
	Наличие органа самоуправления учреждением, участниками которого являются все представители образовательного процесса (педагоги, родители, учащиеся, сторонние лица и/или организации) – 1 балл	Учебный год	1
	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	Учебный год	3
	Наличие договоров и планов совместной	Учебный	1

	работы с различными учреждениями, организациями (не менее 10 учреждений, организаций) – 1 балл	год	
	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	Месяц	3
	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	Учебный год	2
	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	Учебный год	2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	Месяц	1
	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)	Месяц	10
4.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	Учебный год	2
	Отсутствие травматизма среди	Месяц	1

участников **образовательного процесса**	воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл		
	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	Месяц	1
5.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1 балл, 70% и выше – 2 балла	Учебный год	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	Учебный год	2
	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	Учебный год	0
	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	Месяц	2
	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	Месяц	0
	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (- 1) балл	Месяц	0

	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	Месяц	1
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	5
	Высокая интенсивность труда	Месяц	5
		Итого:	80

Заместитель руководителя			
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов)	Учебный год	5
	Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы	Учебный год	2
	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах , фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров) - района, - «образовательного округа», - области, - всероссийском или международном.	Месяц	1 2 3 4
	Сохранность контингента воспитанников на этапах спортивной подготовки(в зависимости от уровня подготовки)	Месяц	3

	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций .	Месяц	5
	Организация и проведение массовых мероприятий (учебно-тренировочных сборов и соревнований т.п.) (баллы могут суммироваться): -на муниципальном уровне - на уровне «образовательного округа» за каждое мероприятие (но не более 3 баллов),	Месяц	10
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальным вложением средств)	Месяц	3
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	5
	Высокая интенсивность труда	Месяц	5
		Итого:	48

2. Критерии и показатели качества труда педагогических работников:

Тренер-преподаватель, инструктор -методист, методист			
1. Эффективность образовательной	Организация и проведение массовых мероприятий (учебно-тренировочных сборов и соревнований т.п.) (баллы могут суммироваться): -на муниципальном уровне	Месяц	6

деятельности	- на уровне «образовательного округа» за каждое мероприятие (но не более 3 баллов),		
2.Позитивные результаты образовательной деятельности	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов)	Месяц	9
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций .	Месяц	6
	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	Месяц	6
	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах , фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров)	Месяц	6
	Сохранность контингента воспитанников на этапах спортивной подготовки(в зависимости от уровня подготовки)	Месяц	10
	Организация работы с родителями (проведение родительских собраний, создание родительского комитета, проведение совместных мероприятий)	Месяц	6
	Высокая интенсивность труда	Месяц	5
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	5

		Итого:	59

6.3.Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала

Основание для премирования	**Критерии**	**Сроки оценивания**	**Кол-во балов**
Заведующий хозяйством			
1.Создание комфортной, оптимальной для организации УВП здоровьесбере-гающей среды в ОУ	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Месяц	2
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Месяц	1
	Надлежащее ведение документации и своевременная сдача отчётов	Месяц	2
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	8
Уборщик служебных помещений			
1.Создание	Проведение генеральных уборок	Месяц	4

комфортной, оптимальной для организации УВП здоровьесберегающей среды в ДЮСШ	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	2
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	8
Секретарь			
1. Эффективная организация аналитической деятельности и планирования работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации)	Месяц	2
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	5
	Высокая интенсивность труда	Месяц	3
		Итого:	10
Водитель			
1.Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения.	Месяц	4
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса		2
	Высокая интенсивность труда		2
Итого: 8			

Рабочий по обслуживанию зданий			
1.Создание комфортной, оптимальной для организации здоровьесберега-ющей среды в ДЮСШ	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	3
	Высокая интенсивность труда	Месяц	3
		Итого:	6
Бухгалтер			
1.Организация бухгалтерского учёта с использованием прогрессивных форм и методов	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Месяц	2
	Надлежащее ведение документации и своевременная сдача отчетности	Квартал	2
	Отсутствие ошибок и жалоб в начислении заработной платы со стороны работников	Месяц	2
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Месяц	1
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Месяц	1
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	2
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2

		Итого:	12

Раздел VII

7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Работникам Школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
-Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.
-Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).
- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).
7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Школы.
7.5.Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам общеобразовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.
7.6. Порядок выплаты материальной помощи директору Школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Работникам структурного подразделения, реализующим программы дошкольного образования может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.
7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
-длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
-тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурного подразделения, реализующим программы дошкольного образования материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем структурного подразделения, реализующим программы дошкольного образования.
7.5.Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения, реализующим программы дошкольного образования определяется руководителем структурного подразделения, реализующим программы дошкольного образования и оформляется приказом.

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Работникам структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные

обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителя, супруга, (супруги), детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы) материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы) и определяется директором ГБОУ СОШ с.Шигоны.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения, реализующего дополнительные

общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы) определяется руководителем структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы) и оформляется приказом директора ГБОУ СОШ с.Шигоны.

7.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы) определяется директором ГБОУ СОШ с.Шигоны.

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Работникам структурного подразделения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения,

подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных

бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные

обстоятельства);

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

- к отпуску;

- в связи с тяжелым материальным положением;

- на лечение.

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурного подразделения

материальной помощи является заявление работника с приложением

подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается

руководителем структурного подразделения и определяется директором ГБОУ СОШ с. Шигоны.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам,

административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным

работникам структурного подразделения определяется руководителем структурного подразделения и оформляется

приказом директора ГБОУ СОШ с. Шигоны.

7.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю структурного подразделения определяется директором ГБОУ СОШ с. Шигоны.

Раздел VIII

8. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников образовательного учреждения.

8.1. Работникам Школы может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
8.2.Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников Школы являются:
- Результаты работы учреждения в целом-до 1000 руб;
- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией до 500 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 1000 руб;
- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.)-до 10 000 руб;
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда-до 1000 руб;
- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника-до 500 руб;
- Оказание помощи в работе с молодыми специалистами-до 1000 руб;
8.3. За высокие показатели по результатам ЕГЭ (выше окружных и областных результатов)-до 3000 руб;
За победу в Олимпиадах окружного и областного уровней – до 2000 руб;

За победу в региональных конкурсах – до 1500 руб;
За победу в окружных конкурсах – до 1000 руб;
За организацию работы методических объединений учителей- 300 руб.(ежемесячно) по Протоколам;
8.4 Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.
8.5. Педагогические работники Школы, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.
8.6. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Школы определяется директором Школы и оформляется приказом.
8.7. Порядок премирования директора Школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

8. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников дошкольного образовательного учреждения.

8.1. Работникам структурного подразделения , реализующего программы дошкольного образования может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
8.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования являются:
- Результаты работы учреждения в целом – до 3 000 руб.
- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией – до 1 000 руб.
- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 5 000 руб.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 1 000 руб.
- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) – до 10 000 руб.
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 1 000 руб.

- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника – до 2 000 руб.
- Оказание помощи в работе с молодыми специалистами – до 1 000 руб.

8.3 Единовременное премирование работников структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования осуществляется:

- по итогам работы за определенный период (квартал, год);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами.

8.4. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, либо отдельным работникам.

8.5. Педагогические работники учреждения, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.6. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования руководителем структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования и оформляется приказом.

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

8.Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы .

8.1. Работникам структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда:

- результаты работы структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы в целом – до 3000 руб.;

- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей,

предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией – до 5000 руб.;

- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей- до 5000 руб.;

- разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 3000 руб.;

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) – до 5000 руб.;

- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 1000 руб.;

- оказание помощи в работе с молодыми специалистами – до 1000 руб.;

- к профессиональным праздникам - до 3000 руб.

8.2. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам

структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы, либо отдельным работникам.

8.3.Педагогические работники структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы , административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени- до 5000 руб.

8.4. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы определяется руководителем структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы и оформляется приказом директора ГБОУ СОШ с.Шигоны.

8.5. Порядок премирования руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы определяется директором ГБОУ СОШ с.Шигоны.

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

8.Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников образовательного учреждения

8.1 Работникам структурного подразделения может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда:

- результаты работы структурного подразделения в целом - до 3000 руб.;

- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией - до 10000 руб.;

- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей - до 10000 руб.;

- разработка и реализация инициативных управленческих решений- до 3000 руб.;

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) - до 10000 руб.;

- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - до 1000 руб.;

- оказание помощи в работе с молодыми специалистами - до 1000 руб.;

- к профессиональным праздникам - до 3000 руб;

- расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы - до 10000 руб.

8.2. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения, либо отдельным работникам.

8.3. Педагогические работники структурного подразделения, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени - до 5000 руб.

8.4. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения определяется руководителем структурного подразделения и оформляется приказом директора ГБОУ СОШ с. Шигоны.

8.5. Порядок премирования руководителя структурного подразделения определяется директором ГБОУ СОШ с. Шигоны.

Раздел IX

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат, надбавок, доплат.

9.1. Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работ (эффективность труда) работников Школы, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам административно-управленческому, обслуживающему персоналу Школы.

9.2. Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

9.3. Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Школы.