

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области основная общеобразовательная школа
с.Вольная Солянка муниципального района
Кинель-Черкасский Самарской области**

ПРИКАЗ

от 14.01.2014г

№2-од

Об утверждении положения об оплате труда

В соответствии с частью 1 статьи 30 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый локальный нормативный акт:
Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников в ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка;
2. Разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения в течение десяти рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.



Директор школы

Т.В.Герасимова

Принято на общем
собрании
трудового коллектива
Протокол № 3
от 13 января 2015г.
Председатель ПК
Савельев Каткин Е.Г./

СОГЛАСОВАНО
на заседании
Управляющего Совета
ГБОУ ООШ
с. Вольная Солянка
Протокол № 2
от 13 января 2015г.
Председатель УС
Байрамова Байрамова М.В./

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГБОУ ООШ с.Вольная
Солянка
от «14» января 2015г. №2-
од

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы
с. Вольная Солянка муниципального района Кинель-Черкасский Самарской
области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».
- Постановление Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».
- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»

учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18.06.2013.

- Устав ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка
- Коллективный договор по социально-экономическим вопросам между трудовым коллективом и администрацией ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка.
- Положение о распределении фонда оплаты труда в ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка.

1.2. К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования (подп. 10, п. 22 ст. 32 Закона «Об образовании»).

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

1.4. Положение является локальным нормативным актом Школы, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования.

1.5. Настоящее согласовывается с Управляющим Советом школы и профсоюзным комитетом, утверждается директором школы.

1.6. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.5 настоящего Положения.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на обеспечение качества образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. Основания для установления стимулирующих выплат и доплат работникам школы

3.1. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Основаниями для оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работника школы являются:

3.2.1. критерии и показатели качества труда работников учреждения;

3.2.2. обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией школы, органами управления образованием, составление тарификации, смет, штатного расписания, калькуляции и т.д.);

- 3.2.3. проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий школы;
- 3.2.4. строгое выполнение должностных (функциональных) обязанностей;
- 3.2.5. высокое качество проведения значимых мероприятий;
- 3.2.6. эффективная методическая и воспитательная работа;
- 3.2.7. проявление личной инициативы, участие в работе проектных (рабочих) групп, внесение предложений о способах решения существующих проблем.

4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат

- 4.1. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:
- 4.2.

Часть	Основание для начисления	Размер (% от стимулируем. ФОТ)	
		Общеобразовательное учреждение	Структурное подразделение детский сад «Одуванчик»
Стимулирующие выплаты директору, руководителям структурных подразделений	Распоряжение учредителя	3	
Стимулирующие выплаты работникам	Критерии эффективности		
Стимулирующие доплаты	Приказ директора		
Премии	Представление заместителей директора, руководителей структурного подразделения, филиалов		

4.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются с учетом следующих пропорций:

4.3.1. В общеобразовательном учреждении:

- 70% на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, 30% на стимулирующие выплаты административно - хозяйственному и вспомогательному персоналу;
- стимулирующие выплаты АХП распределяется следующим образом: 50% - выплаты заместителям директора (в том числе гл. бухгалтеру), 50% - выплаты административно-вспомогательному персоналу.

4.3.2. В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования:

- 25% - на выплаты воспитателям применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее;
- 15% - 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;
- 30% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми Детского;
- 30% - на выплаты работникам детского сада за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.
- 30% - стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу.

4.2. Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются на основе следующих расчетов:

- высчитывается сумма баллов, полученная всеми работниками по всем показателям;
- высчитывается стоимость одного балла (денежная сумма, выделяемая на стимулирующий фонд оплаты труда работников, делится на количество баллов, набранными всеми работниками);
- количество баллов, набранных конкретным работником, умножается на стоимость одного балла.

4.3. Стимулирующие выплаты, доплаты и премии выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка за фактически отработанное время.

4.4. Размер стимулирующих выплат и доплат назначается каждому работнику школы индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме (*Приложение №1*).

4.5. Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда работников школы, которые разрабатываются администрацией Школы, согласовываются с Управляющим советом и с профсоюзным комитетом. Установление критериев эффективности труда, не связанных результативностью труда, не допускается.

4.6. Приказом директора школы утверждается состав Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия). В состав Комиссии могут входить члены администрации школы, руководители школьных методических объединений, председатель или члены профсоюзного комитета, члены Управляющего совета школы, представители педагогического персонала.

В структурном подразделении создается собственная комиссия.

4.7. Распределение стимулирующих выплат производится:

- в общеобразовательном учреждении – согласно графика, который разрабатывается Комиссией в начале года и утверждается директором школы.
- в структурных подразделениях – 1 раз в квартал.

4.8. Материалы самоанализа деятельности представляются не позднее 7 дней до даты заседания комиссии:

- в общеобразовательном учреждении:
педагогами - руководителям ШМО,
вспомогательным персоналом – зам. директора по ХР,
заместители директора по УВР– директору.

- в структурных подразделения – секретарю Комиссии.

4.9. Руководители ШМО, зам.директора по ХР, секретарь Комиссии представляют Комиссии обобщённую аналитическую информацию о показателях деятельности работников в день заседания Комиссии.

4.10. Комиссия рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ в течение одного дня. Решение комиссии оформляется Протоколом заседания, который передается главному бухгалтеру для расчета стимулирующих выплат.

4.11. Аналитическая информация о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда (не позднее 3 дней после заседания Комиссии) представляются председателем комиссии на заседании Управляющего совета школы.

4.12. Размер стимулирующих выплат, доплат, премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом директора школы не позднее двух дней после заседания Комиссии.

4.13. Стимулирующие выплаты конкретному работнику могут быть снижены или отменены по следующим основаниям:

- нарушение работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;

- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- невыполнение работником должностных обязанностей;
- в связи с изменением стимулирующей части ФОТ

4.14. Решение о снижении или лишении стимулирующих выплат принимается директором школы, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы и согласовывается с Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин и срока, на который прекращены выплаты.

4.15. Работнику, уволенному в период, предшествующий распределению стимулирующего фонда, стимулирующие выплаты не начисляются.

4.16. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательного учреждения (школа)

Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения

Позитивные результаты образовательной деятельности				
№	критерий	измеритель	показатель	баллы
1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся. Учитывать по окончании учебного периода		отсутствие	3
			снижается	2
2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику по результатам мониторинговых исследований	Результаты мониторинга	повышается	3
3	Организация и участие в системных исследованиях, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Представление руководителя ШМО	организация	3
			участие	1
4	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	данные ГИА	отсутствие неуспевающих выпускников	5
			доля неуспевающих выпускников ниже	3
5	Доля выпускников ступени основного общего/среднего (полного) общего образования выбирающих экзамен.	списки	50% и более	4
			20 % - 50%	3
			10 – 20 %	2
			< 10 %	1
6	Средний балл выпускников ступени основного общего образования по предмету на итоговой аттестации в форме ГИА	данные ГИА	выше или равен среднему значению по округу	5
			выше или равен среднему значению по области	5
7	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства.		школьный	1
			заочное участие	районный,

			окружной	
			областной, российский	5
			победа + 5	
			очное участие + 5	
8	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемой в достижениях обучающихся, воспитанников.			1
9	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ).	выступление	районный, окружной	3
			областной	4
			российский	5
10	Участие педагога в работе экспертных, рабочих творческих групп, в том числе по разработке и реализации основной образовательной программы.	распоряжение	российский	5
			областной	4
		приказ	окружной	3
			районный	2
			школьный	1
11	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	отсутствие обращений	справка завуча	1
12	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков.			1

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся

№	критерий	измеритель	показатель	баллы	
13	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	результат	школьный районный окружной областной российский	<i>участие</i>	<i>победа</i>
				1	+1
				2	+2
				3	+3
				4	+4
				5	+5
14	Участие учащихся в конференциях (в том числе on-line) по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).	измеритель	показатель	баллы	
				<i>участие</i>	<i>победа</i>
		результат	школьный районный окружной областной российский	1	+1
				2	+2
				3	+3
				4	+4
			5	+5	
				баллы	
				<i>участие</i>	<i>победа</i>
15	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).	результат	школьный районный окружной областной российский	1	+1
				2	+2
				3	+3
				4	+4
				5	+5
16	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	проект	факт выполнения	5	
17	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках, Интернете, телепередачах.	публикация	школьный	1	
			районный	2	
			окружной	3	

			областной	4
			российский	5
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя				
<i>№</i>	<i>критерий</i>	<i>измеритель</i>	<i>показатель</i>	<i>баллы</i>
1 8	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года.	списки детей	сохранение	1
			повышение	2
1 9	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года.	списки детей	сохранение	1
			повышение	2
2 0	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 %).	списки детей	50 %	1
			Свыше 50 %	2
2 1	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего.	справка завуча	отсутствие	2
			снижение	1
2 2	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	справка завуча		1
2 3	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	справка завуча		1
2 4	Организация и проведение открытых воспитательных мероприятий.	мероприятие	школьный уровень	свой класс-2 другой класс-4
			районный уровень	5
			окружной уровень	5
2 5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (походы, поездки, экскурсии, классные часы и др.)	мероприятие приказ Справка зам.директора по УВР	школьный уровень	1
2 6	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.	справка зам.директора по УВР	школьный уровень	1
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий				
<i>№</i>	<i>критерий</i>	<i>измеритель</i>	<i>показатель</i>	<i>баллы</i>
2 7	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени.			1
2 8	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени.			1
2 9	Участие педагогов в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, коллективных педагогических проектах и наличие публикаций в методических изданиях, сборниках, Интернете. (в зависимости от уровня).	результат	уровень	Участие заочное /очное
			школьный	1
			районный	1
				Побед а заочная/ очная
				1
				+1
				+1
				Интернет
				3

			околожно й	1	3	+2	+3	Изда ние/ сборн ик 5	
			областно й	1	4	+3	+4		
			российск ий	1	5	+4	+5		
3 0	Организация и проведение открытых уроков и открытых мероприятий в рамках внеурочной деятельности (в том числе физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности)	мероприятие	школьны й	2					
			районны й	3					
			околожно й	3					
			областно й	4					
			российск ий	5					

Критерии и показатели качества труда работников АХП образовательного учреждения

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	уровень	баллы
Библиотекарь	1. Высокая читательская активность обучающихся;	50%	1
		50-80%	2
		80-100%	3
	2. Пропаганда чтения как форма культурного досуга;		1
	3. Участие в общешкольных и районных мероприятиях;	Школьный	1
		Районный	2
4. Оформление тематических выставок;		1	
5. Публикации в СМИ		2	
Бухгалтер	1. Освоение новых программ.		2
	2. Подготовка экономических расчетов.		2
	3. Качественное ведение документации		2
	4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.		3
Дворник	1. Содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН.		2
	2. Оперативность выполнения заявок по уборке территории.		1
	4. Своевременная уборка площадки мусорных контейнеров.		2
Заместитель директора по ХР	1. Обеспечение санитарно-технических условий в помещениях школы.		2
	2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.		2
	3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.		3
	4. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).		2

	5.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в частности организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).		2
Зам директора по УВР	1.Качество знаний обучающихся(среднее по школе)	25-30%	1
		30-35%	2
		35-40%	3
	2.Количество учащихся., получивших основное общее образование с аттестатом особого образца	1-5%	2
	3.Наличие победителей и призеров, предметных олимпиад	Районных	1
		Окружных	2
		Областных	3
	4.Количество Грантов Главы муниципального района Кинель-Черкасский	Участие	1
		Победа	2
	5.Посещение уроков	45-80	2
		81-100	3
		101-119	4
		120-150	5
	6.Организация и проведение предметных недель		2
	7.Работа по организации и проведению аттестации педагогических работников		0-3
8.Оказание и помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий		0-4	
9.Работа ШМО		0-4	
10.Обобщение и распространение передового педагогического опыта		0-4	
11.Работа по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда		0-3	
12.Публикации СМИ		0-3	
Сторож	1.Качественная охрана зданий, сооружений и имущества школы.		1
	2.Отсутствие замечаний со стороны администрации.		1
Гардеробщик	1..Отсутствие случаев пропажи вещей из раздевалок школы.		2
	2.Отсутствие замечаний со стороны администрации.		1
	3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, администрации		1

Рабочий комплексному обслуживанию здания	1. Качественное осуществление текущего ремонта и т.д.		1
	3. Обеспечение санитарно-технических условий в помещениях школы.		1
	4. Отсутствие нареканий со стороны администрации.		1

4.17. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования детский сад «Одуванчик»

Категория работников	Баллы
1	2
Воспитатель	
Внедрение инновационных педагогических технологий:	За ед. - 1
Эффективность педагогической работы: участие в работе творческой группы; проведение открытых мероприятий: - на уровне ДОУ; - на уровне района, округа; - на уровне области, региона; участие в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне ДОУ (участие – победитель); - на уровне района, округа (участие – победитель); - на уровне области, региона (участие – победитель); - на всероссийском или международном уровне (участие – победитель)	1 0,5 1 2 0,5-1 1-2 2-3 3-5
Эффективность воспитательной работы: Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и других мероприятиях: - на уровне ДОУ (участие – победитель); - на уровне района, округа участие – победитель); - на уровне области, региона (участие – победитель); - на всероссийском или международном уровне (участие – победитель) Усвоение программного материала по высокому и среднему уровням воспитанниками дошкольных групп к концу учебного года: - 65-85%; - 85% и выше	0,5-1 1-2 2-3 3-5 1 2
Оказание дополнительных образовательных услуг (кружки, секции)	3
Участие в организационно-методической работе ДОУ: - участие в районных, окружных семинарах, конференциях различного уровня; - выступление с личным проектом, докладом, презентацией на конференциях, семинарах различного уровня	0,5-1 1-3
Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: - на уровне «образовательного округа»; - на региональном уровне и выше	1 2
Наличие публикаций в периодических изданиях различного уровня	1-2
Сложность контингента воспитанников: - интегрированные дети с отклонениями в развитии (по заключению ПМПК),	1 (за каждого ребенка)

- дети разного возраста:	2
Обеспечение высокой посещаемости детей	1
Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе).	1
Эффективность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников: - создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у воспитанников (уголок здоровья, физкультурный уголок и т.д.);	0,5 (за каждый вид)
- снижение заболеваемости:	1
- стабильно низкий уровень	1
Эффективность работы с родителями: - нетрадиционные формы работы с родителями (акции, круглый стол, конкурсы, педагогическая гостиная, клуб выходного дня, семейные праздники и т.д.)	0,5 (за каждое мероприятие)
Участие в детских праздниках в качестве актеров	0,5-1 (за каждое мероприятие)
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	За обращение-«-1»
Ведение общественной работы	2

Старший воспитатель	
Руководство и организация работы по внедрению инновационных педагогических технологий	3
Эффективность руководства педагогической работы: ▪ организация работы творческой группы;	3
▪ проведение открытых мероприятий:	2
- на уровне района, округа;	3
- на уровне области, региона	
▪ Усвоение программного материала по высокому и среднему уровням воспитанниками дошкольных групп к концу учебного года (в среднем по ДООУ):	1
- 65-85%;	2
- 85% и выше	
Наличие публикаций в периодических изданиях различного уровня	1-2
Результаты участия в конкурсах различного уровня	
- на уровне района, округа;	3
- на уровне области, региона;	4
- на всероссийском или международном уровне	5
Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп:	
-на уровне «образовательного округа»;	1
- на региональном уровне и выше	2
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	За обращение-«-1»

Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1
Бухгалтер	
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	5
Отсутствие замечаний по предоставлению достоверной отчетности и своевременное представление в установленные места	3
Отсутствие замечаний по своевременной инвентаризации имущественно - материальных ценностей	3
Заведующий хозяйством	
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	3
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не несвязанных с капитальным вложением средств)	1
Отсутствие замечаний по использованию материально – технических ресурсов.	3
Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности хозяйственного инвентаря, его ремонт и пополнение	3

Помощник воспитателя	
Работа со сложным контингентом воспитанников (дети разного возраста)	2
Обеспечение высокой посещаемости детей	1
Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе).	1
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Соблюдение санэпидем режима)	1
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	За обращение- «- 1»
Участие в детских праздниках в качестве актеров	0,5-1 (за каждое мероприятие)
Повар	
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм питания.	1
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Соблюдение санэпидем режима)	1
Делопроизводитель, кухонный работник, сторож, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию здания	
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1

Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Соблюдение санэпидежрежима)	1
Участие в благоустройстве и озеленении территории ДОУ)	1
Участие в детских праздниках в качестве актеров	0,5-1 (за каждое мероприятие)

5. Стимулирующие доплаты

По приказу директора работникам могут быть установлены стимулирующие доплаты, за выполнение работ не входящих в круг основных должностных обязанностей и направленных на решение актуальных для школы задач, реализацию мероприятий в рамках Программы развития и целевых программ школы.

6. Премии и иные поощрительные выплаты

6.1. Премии и иные поощрительные выплаты работникам производятся в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на школу, своевременном и добровольном исполнении работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

6.2. Основанием для премирования является приказ директора, представление заместителя директора, руководителя ШМО, профсоюзного комитета, руководителя проектной (рабочей) группы в следующих случаях:

- проведение открытых уроков, мастер - классов на уровень территории, округа, области;
- участие педагога (как выступающего) в семинарах, конференциях округа, области;
- активное участие в работе проектной группы по решению актуальных для школы задач, проблем;
- участие в составе экспертных групп конкурсов, олимпиад, конференций и т.д. различного уровня;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации научно-методической и экспериментальной работы;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (управляющий совет, профсоюзный комитет, органы ученического самоуправления);
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- сохранение контингента учащихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- повышенная ответственность по безопасности при перевозке детей;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

6.3. Конкретный размер премии конкретному работнику определяется в рублях и фиксируется в приказе по ОУ.

7. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка устанавливается на период до принятия нового положения.

Приложение №1

Самоанализ деятельности работника

Ф.И.О работника _____

Должность _____

Отчетный период _____

/п	Показатель	Балл	Самооценка

Дата _____

Подпись _____