

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина
городского округа Сызрань Самарской области

Изменения и дополнения к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4
имени Героя Советского Союза Д.П. Левина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2015 - 2018 годы

От работодателя:

директор
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №4
имени Героя Советского Союза Д.П.Левина
городского округа Сызрань Самарской
области

От работников:

председатель
первичной профсоюзной организации
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №4
имени Героя Советского Союза
Д.П.Левина городского округа Сызрань
Самарской области

Т.А. Осипова

О.Г. Бондаренко



Изменения к коллективному договору прошли уведомительную регистрацию в Управлении
труда г.о. Сызрань

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 201 ____ года.

Руководитель органа по труду _____
(должность Ф.И.О.)

М.П.

Дополнить раздел VI. Оплата и нормирование труда.

пунктом 6.16. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, в размере 10 процентов должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

и изложить в следующей редакции:

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда для работников бюджетной сферы.

6.2. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются числа 10 и 25 текущего месяца. Выплата вознаграждения за осуществление функций классного руководства из федерального бюджета производится один раз 10 числа текущего месяца.

6.3. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении численного состава класса (подгруппы), которой устанавливается ежемесячно на 1 число текущего месяца.

6.4. Заработная плата начисляется в соответствии с

- Постановлением Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области № 83 от 21.06.2006 г. «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

учреждений» (с изм., внесенными Постановлением Правительства от 17.02.2007г. №14),

- Постановлением Правительства Самарской области №201 от 11.06.2008г. «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Временного положения «О системе оплаты труда работникам государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» от 24.12.2007 г. №268;

- «Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», утвержденный приказом министерства образования и науки Самарской области №113-од от 14.07.2008г.

- Положением о порядке распределения спецфонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4;

- Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ Самарской области СОШ № 4 г. о. Сызрань;

- Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений Учреждения;

- Методическими рекомендациями об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных образовательных учреждений, утвержденные приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 03.02.2006 г. №216, - и включает в себя:

- доплаты из спецфонда;

- надбавки и премии из стимулирующего фонда.

6.5.Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором образовательного учреждения с учётом мнения профсоюзной первичной организации.

6.6.Администрация с учётом мнения первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает:

- положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ Самарской области СОШ № 4 г.о. Сызрань (ПРИЛОЖЕНИЕ №4);

- положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений Учреждения (ПРИЛОЖЕНИЕ №5).

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо оснований в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость классов (групп) устанавливается Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется в соответствии с методикой оплаты труда.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.9.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (ст.142 ТК РФ).

6.9.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ).

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

6.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.12. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).

6.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения.

6.14.Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.15.Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.16. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, в размере 10 процентов должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина
городского округа Сызрань Самарской области

Положение
о порядке распределения стимулирующих
выплат педагогическим работникам,
медицинским работникам, административно-
управленческому, обслуживающему персоналу
структурных подразделений Учреждения

г.Сызрань
2016

1. Общие положения

1.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина городского округа Сызрань Самарской области (далее Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;
- 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 24.12.2007 г. № 269 «О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №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»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 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»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменения в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 16.12.2013 г. № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Приказом Министерства образования и науки самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015 г. № 50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015г. №382/1-од « О внесении изменений в 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 возраста Самарской области»;

- Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина городского округа Сызрань Самарской области.

1.1.1 Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений Учреждения и распространяется на педагогических, медицинских

работников, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурных подразделений Учреждения.

1.1.2 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.

1.1.3 Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения за фактически отработанное время.

1.2 Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

1.2.1 Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 г. № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 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» в размере 28,8 % от фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения.

1.2.2 Экономия по фонду оплаты труда структурных подразделений Учреждения направляется на стимулирующие выплаты и материальную помощь работникам.

1.3. Виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения

1.3.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения распределяется на:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – не менее 24% от стимулирующей части ФОТ;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет – не менее 13% от стимулирующей части ФОТ;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети, дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также

превышение плановой наполняемости – не менее 13% от стимулирующей части ФОТ;

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольных групп образовательного учреждения – не менее 25% от стимулирующей части ФОТ;

- выплаты работникам дошкольных групп образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не менее 25% от стимулирующей части ФОТ.

1.3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденных министерством образования и науки Самарской области.

1.4. Условия для назначения стимулирующих выплат

1.4.1. Условием для назначения надбавок и доплат являются:

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

- стаж работы в должности не менее одного календарного года для руководителей структурных подразделений;

- отсутствие случаев травматизма у детей (воспитанников) во время нахождения в структурных подразделениях Учреждения;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.5. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

1.5.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительской дисциплины;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- наличие дисциплинарного взыскания;

- наличие случаев травматизма детей (воспитанников) во время нахождения в структурных подразделениях Учреждения, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагога;

- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) воспитанников;

- для руководителей структурных подразделений Учреждения: неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы реализуемых программ соответствующего уровня и направленности, а также показателя деятельности структурных подразделений, необходимых для определения его вида и категории в рамках процедуры государственной аккредитации.

1.6. Порядок установления стимулирующих выплат

1.6.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений Учреждения устанавливаются по полугодиям в соответствии с критериями оценки деятельности работников структурных подразделений Учреждения.

1.6.2. Формы материалов самоанализа педагогическим, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения.

1.6.3. Размер стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливаются директором Учреждения по результатам работы 1 раз в год в январе по итогам календарного года по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзным комитетом Учреждения. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 17 – 21,5 баллов – до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурных подразделений Учреждений;
- 22 балла и более – от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурных подразделений Учреждений.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливается руководителям структурных подразделений Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителям структурных подразделений Учреждения может быть снижена до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей структурных подразделений и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителям структурных подразделений стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части ФОТ работников структурных подразделений Учреждений.

1.7. Сроки предоставления информации о показателях

деятельности работников

1.7.1. Педагогические работники, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурных подразделений Учреждения предоставляют руководителям структурных подразделений Учреждения самоанализ деятельности в соответствии с утвержденными критериями один раз в год до 20 января.

1.7.2. Руководители структурных подразделений Учреждения предоставляют аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности директору Учреждения один раз в год, в январе – по итогам календарного года.

1.7.3. Руководители структурных подразделений Учреждения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурных подразделений, и представляют директору Учреждения 23 января.

1.7.4. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету до 25 января.

1.7.5. Управляющий совет рассматривает представленные материалы до 26 января направляет их директору Учреждения.

1.7.6. Директор Учреждения издает приказ не позднее 28 января о назначении стимулирующих выплат.

1.8. Критерии и показатели качества труда работников структурных подразделений Учреждения для определения стимулирующих выплат

1.8.1. Критерии и показатели эффективности работы для всех сотрудников структурных подразделений Учреждения осуществляются с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения сотрудника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – сотрудник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого сотрудника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятными каждому сотруднику.

1.8.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителям структурных подразделений Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – год)

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных технологий в образовательном процесса и деятельности учреждения		
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне – 2 балла; - на российском или международном уровнях – 3 балла	3
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне – 2 балла; - на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
1.3	Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса – 2 балла	2
Итого:		8
1. Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе – 1 балл за группу (но более 2 баллов)	2
2.2	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальные программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла	2
Итого:		4
2. Эффективность управленческой деятельности		
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной образовательной программы дошкольного образования -2 балла	2
3.2	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения – 1 балл	1
3.3	Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской общественности – 1 балл	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации	2

	образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	
3.5	Деятельность учреждения режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.6	Участие руководителя дошкольного образовательного учреждения в составе экспериментальных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.8	Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных – 1 балл	1
Итого:		12
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательном процессе – 1 балл	1
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		5
4. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% процентов и более – 1 балл	1
5.3	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
Итого:		5
Всего:		34

1.8.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы методистам структурных подразделений Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – год)

- выплаты из **24 % стимулирующей части ФОТ** методисту, применяющему в процессе воспитания инновационные педагогические технологии:

№	Критерии	Максимальное количество баллов
1.	Результаты выполнения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	1
2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	1
3.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: - на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - 1 балл, - на областном уровне - 2 балла; - на российском или международном уровнях – 3 балла	3
4.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла	2
5.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: - на уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне области – 2 балла; - на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
6.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	2
7.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: - на муниципальном уровне или уровне образовательного округа - 0,5 балла; - на уровне области – 1 балл; - на федеральном уровне – 2 балла	2
8.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): - на уровне образовательного округа - 1 балл, - на региональном уровне и выше – 2 балла	2
9.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
10.	Результаты участия самого работника (методиста) в конкурсах профессионального мастерства: - участие на уровне образовательного округа – 1 балл, - победитель или призер на уровне образовательного округа - 2 балла, - участие на областном уровне и выше – 3 балла,	4

	- победитель или призер на областном уровне и выше – 4 балла	
11.	Наличие собственных публикаций работника (методиста) в периодических изданиях: - на муниципальном уровне или уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне области – 2 балла; - на федеральном (международном) уровне – 3 балла	3
12.	Выступления самого методиста на конференциях, форумах, семинарах	1
13.	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: - от 30% до 40% - 0,5 баллов; - 40% и более – 1 балл	1
14.	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: - участие на уровне образовательного округа – 0,5 балла, - наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа - 1 балл, - участие на областном уровне и выше – 1,5 балла, - наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
Итого:		27 баллов

- выплаты из **13 % стимулирующей части ФОТ** методисту, за сложность контингента воспитанников (дети- инвалиды, интегрированные дети, дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости:

№	Критерии	Максимальное количество баллов
1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла	2
2.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей – 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2
Итого:		4 балла

- выплаты из **25 % стимулирующей части ФОТ** методиста структурного подразделения Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников:

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
	Организация предметно-развивающей среды в помещениях структурного подразделения	1

Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях, действующих в структурном подразделении	1
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т. п. (организованных на бесплатной основе): - на муниципальном уровне или уровне образовательного округа — 1 балл; - на уровне области – 2 балла; - на федеральном (международном) уровне – 3 балла	3
	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	1
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Использование нетрадиционных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников	1
Итого:		8 баллов

1.8.4. Критерии и показатели качества труда работников структурных подразделений Учреждения, для определения стимулирующих выплат:

- выплаты из **24% стимулирующей части ФОТ** воспитателям и иным педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии:

Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Результаты выполнения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	год	3
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	год	3
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, внедрение инновационных технологий	год	3
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	год	3
Наличие публикаций в периодических изданиях	год	3
Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня структурного подразделения Учреждения), организация работы методических объединений, семинаров, проведение показательных занятий (на уровне структурного подразделения)	год	3
Ведение индивидуальных, дополнительных дефектологических, логопедических занятий с воспитанниками структурного подразделения Учреждения	год	3
Разнообразие и эффективность форм работы с кадрами (аттестация педагогических работников, организация тематических выставок, деятельность методического объединения, Совета специалистов,	год	5

ПМПк и др.)		
Итого:		26 баллов

- ежемесячные надбавки в размере **не менее 13% за выслугу лет** работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которыми устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, суммируется.

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

- выплаты **из 13% стимулирующей части ФОТ** воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети, дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости:

Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
За сложность и напряженность работы с детьми в разновозрастной группе, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	3
За сложность работы в ясельной группе	год	3

Превышение плановой наполняемости группы: - ясельной группы - свыше 6 детей - дошкольной группы - свыше 10 детей	год	3
Итого:		9

- выплаты из **25% стимулирующей части ФОТ** воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурных подразделений Учреждения:

Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Положительная динамика количества пребывания ребенка в группе	год	3
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	год	3
Отсутствие пропусков дето-дней без уважительной причины	год	3
Организация работы по снижению детской заболеваемости (особенно в период адаптации): - в ясельной группе – не выше одного дня; - в дошкольной группе – не выше 0,9 дня пропусков по болезни одним ребенком	год	3
Итого		12

- выплаты из **25% стимулирующей части ФОТ** работникам структурных подразделений Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников:

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Педагогические работники (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, педагог-психолог)			
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном, спортивном залах, игротеках	год	3
	2. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях	год	1
	3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (организованных на бесплатной основе) - окружной уровень – 1 балл, - региональный уровень – 2 балла, - российский уровень – 3 балла, - международный уровень – 3 балла	год	3

	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	год	1
	5.Эффективность использования и развития педагогических кадров (наличие у 50% и более педагогических работников квалификационных категорий, обучение на КПК не менее 72 часов)	год	3
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Организация работы по профилактике детского травматизма, ее эффективность (отсутствие микротравм)	год	1
	2. Использование нетрадиционных форм работы с родителями по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	год	1
	3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
Итого:			15
Медицинский персонал			
Эффективная профилактическая деятельность по предупреждению заболеваемости, Формирование навыков ЗОЖ	Своевременное прохождение медицинских осмотров работниками дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
	Эффективное проведение профилактических мероприятий	год	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	год	2
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения	год	3
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровления воспитанников	год	2
	Использование нетрадиционных форм работы с родителями по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	год	2
	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
	Итого:		15
Заведующий хозяйством			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	год	2
	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	год	2

	2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	год	2
	3. Качественное ведение документации и сохранность вверенной документации	год	1
	4. Качественное выполнение и своевременное предоставление отчетов по финансово-хозяйственной деятельности в вышестоящие организации и контролирующие органы	год	5
	5. Содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	год	2
	6. Качественная организация и контроль проведения ремонтных работ	год	2
	7. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
	8. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	год	2
Итого:			22
Работники пищеблока			
Позитивные результаты деятельности	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов.	1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	год	2
	2. Содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	год	2
	3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
Итого:			8
Делопроизводитель			
Позитивные результаты деятельности	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых	1. Качественное ведение документации и сохранность вверенной документации	год	2
	2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
Итого:			6
Кастелянша			
Позитивные результаты деятельности	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2

Эффективность организации использования материально-технических и финансовых	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	год	2
	2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
Итого:			6
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
Позитивные результаты деятельности	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых	1. Содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	год	2
	2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
Итого:			6
Сторож, вахтёр			
Позитивные результаты деятельности	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	год	2
	2. Обеспечение сохранности вверенного имущества структурного подразделения	год	2
	3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
Итого:			8
Рабочий по комплексному обслуживанию здания			
Позитивные результаты деятельности	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
	2. Содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	год	2
Итого:			8

Бухгалтер			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	год	2
	2.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	год	2
	3.Качественное ведение документации и сохранность вверенной документации	год	1
	4.Отсутствие обращений работников Учреждения по вопросам неправильного начисления заработной платы, родителей по вопросам начисления родительской платы	год	5
	5.Качественное выполнение и своевременное предоставление отчетов по финансово-хозяйственной деятельности в вышестоящие организации и контролирующие органы	год	5
	6.Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
Итого:			19
Помощник воспитателя			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	год	2
	2. Содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	год	2
	3.Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
Итого:			8
Дворник			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
	2. Содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	год	2
Итого:			6

Уборщик служебных помещений			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
	2. Содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	год	2
Итого:			6
Специалист по охране труда			
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Качественное ведение документации и сохранность вверенной документации	год	2
	2. Качественное выполнение и своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации и контролирующие органы организации и	год	2
	3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
Итого:			6

Раздел 2

Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно-управленческого персонала структурных подразделений Учреждения

2.1.1. Премии работников производится за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда (базовая часть, спец.фонда, стимулирующего фонда).

2.1.2. Основными показателями премирования педагогических работников, иных работников структурных подразделений Учреждения являются:

№ п/п	Показатели для премирования	Размер от должностного оклада (в %)
1.	Результаты учреждения в целом	500

2.	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	200
3.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.)	500
4.	Высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса	100
5.	Разработка и реализация управленческих решений	100
6.	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	100
7.	Высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции воспитанников, показателей сохранения и укрепления здоровья воспитанников	100
8.	Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией	200
9.	Организация бухгалтерского учета в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности	100
10.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)	100
11.	Качественное выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	100
12.	Образцовое содержание прилегающей территории	100
13.	Оказание помощи в работе с молодыми специалистами	100

2.1.3. Работникам структурных подразделений Учреждения премии выплачиваются в процентах от должностного оклада, в суммовой выплате до 15000 рублей и в размере среднемесячной заработной платы ежемесячно за фактически отработанное время.

2.1.4. Премии могут выплачиваться и в процентах и в рублях одновременно.

2.1.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурных подразделений Учреждения, либо отдельным работникам.

2.1.6. Педагогические работники структурных подразделений Учреждения, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада.

2.1.7. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала структурных подразделений Учреждения определяется директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом.

3.1. Порядок выплаты материальной помощи.

3.1.1. Работникам структурных подразделений Учреждения может быть выплачена материальная помощь в размере от 4000 до 10000 рублей за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

3.1.2. 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).

3.1.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурных подразделений Учреждения материальной помощи является заявление работника структурных подразделений с приложением подтверждающих документов.

3.1.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

3.1.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, медицинским работникам, административно–управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.