




МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОДИНЦОВСКАЯ ГИМНАЗИЯ № 7

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета

 /И.В.Частухина/
«__» _____ 2024 г

Председатель Управляющего Совета
 /С.В.Шуть/

Утверждаю
Директор МБОУ
Одинцовской гимназии №7



/О.Е. Писарева/

Приказ №156 от 02.09.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОДИНЦОВСКОЙ ГИМНАЗИИ №7**

г.Одинцово, 2024г.

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Закона Московской области от 17.07.2008 № 111-ОЗ «О финансовом обеспечении реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях в Московской области за счет средств бюджета Московской области», Постановления Главы Одинцовского муниципального района от 07.04.2014 № 138-ПГл «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области» (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Главы Одинцовского муниципального района от 22.05.2014 № 40-Пгл), Постановления Главы Одинцовского муниципального района от 07.08.2015 № 91-ПГл «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области от 07.04.2014 №25-ПГл» с последующими изменениями, письмами Министерства образования и науки РФ от 01.07.2015 №НТ-750/02, Министерства образования Московской области от 14.07.2015 № 9706/08 о выполнении Рекомендаций Минобрнауки 01.07.2015 №НТ-750/02, Распоряжением Правительства РФ от 26.12.2012 №2190-р, в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 09.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области от 09.07.2020 № 1633, Коллективного договора МБОУ Одинцовской гимназии №7.

Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда работников МБОУ Одинцовской гимназии №7 и дошкольных отделений д/с 55, 57, 59 (далее – Учреждения).

Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Управляющим советом (далее – Совет) Учреждением самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится по полугодиям с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных Учреждению на эти цели средств, и закрепляется в Коллективном договоре.

Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

2. Порядок создания системы государственного-общественного распределения надбавок стимулирующего характера

В целях разработки Положения об установлении надбавок стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Одинцовской гимназии №7 и дошкольных отделений д/с 55, 57, 59 (далее – Учреждение) Управляющий совет (далее – Совет) создает комиссию, в состав которой в обязательном порядке включается руководитель Учреждения.

В установленный Советом срок на заседании Совета рассматривается разработанный комиссией (рабочей группой) проект Положения.

Общественное обсуждение Положения может производиться с другими органами и формами общественного самоуправления: попечительским советом, советом общеобразовательного учреждения, педагогическим советом, родительским комитетом, педагогическим советом, органом профсоюзной организации.

Поступившие существенные предложения о дополнениях, изменениях анализируются, обобщаются комиссией (рабочей группой) Совета и представляются для вынесения решения на заседание Совета.

Совет рассматривает проект Положения на своем заседании, и, в случае непринятия всех или части поступивших изменений и дополнений, принимает решение о продолжении процедуры согласования в порядке, определенном Положением о Совете.

Согласованный проект Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям общеобразовательных учреждений утверждается приказом руководителя Учреждения.

Управляющий совет Учреждения по вопросу распределения надбавок стимулирующего характера в учебном году должен провести 3 заседания:

1. Рассмотрение и согласование Положения о распределении надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения на учебный год.

2. Рассмотрение и согласование результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого работника Учреждения в учебном году и определение размера стимулирующей надбавки каждому работнику в сентябре-декабре. По решению комиссии вновь прибывшим сотрудникам стимулирующие надбавки устанавливаются по истечении 1 месяца за результативность и качество труда.

3. Рассмотрение и согласование представленных руководителем учреждения результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого работника и определение размера стимулирующей надбавки каждому работнику Учреждения в январе-августе.

Вопросы распределения надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения рассматриваются Советом на заседаниях, проводимых в январе и в сентябре. На этих заседаниях управляющий совет рассматривает и утверждает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решения Совета об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующих выплат работникам Учреждения – денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий период принимаются только квалифицированным большинством голосов. Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается надбавка; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников; об утверждении рассчитанных размеров стимулирующих надбавок принимаются Советом простым большинством голосов.

Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры мониторинга и оценки профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений определяются в соответствии с Положением об установлении надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем Учреждения, методическим советом Учреждения;

- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления.

- доля стимулирующей части ФОТ руководителю и АУП.

Соотношение весовых коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки определяются Положением об установлении надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения.

Комиссия Совета осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения только в части соблюдения установленных Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией

существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты (руководитель, методический совет) для исправления и доработки.

комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам на основании всех материалов мониторинга и оценки, составляет и утверждает на заседании итоговый оценочный лист всех работников Учреждения в баллах. Утвержденный оценочный лист по решению комиссии публикуется в школьных изданиях, вывешивается для всеобщего ознакомления, выставляется на вэб-сайте Учреждения.

С момента опубликования оценочного листа в течение пяти дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных Положением процедур мониторинга и оценки, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются. По истечении трех дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Итоговые полугодовые оценочные листы рассматриваются на заседании Совета и на основании этих листов руководитель Учреждения своим решением (приказом) устанавливает работникам персональные размеры надбавок стимулирующего характера на предстоящее полугодие.

3. Критерии и показатели оценки деятельности работников гимназии

3.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в таблице 1 (приложение 1).

3.2. Приведенные в таблице 1 критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащимся труду.

3.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. Учреждение совместно с общественным органом управления – Советом вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

3.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики образовательных достижений.

3.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

Порядок определения размера стимулирующих выплат

Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

1. Произвести подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.
2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на период с сентября по декабрь включительно, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на

сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно.

4. С сентября по декабрь ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

5. В январе подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов).

6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период с января по август, необходимо разделить на общую сумму баллов всех работников, т.е. определить денежный вес одного балла.

7. Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения.

С сентября по декабрь и с января по август ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

Система мониторинга – это совокупность сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе в целом и ее отдельных элементах, существенная часть внутришкольного контроля.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках профессиональной оценки деятельности работников общеобразовательных учреждений, представляемые директором ;
- результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности работников со стороны трудового коллектива общеобразовательного учреждения, обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим советом;

Результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем Учреждения, методическим советом Учреждения учитываются по итогам полугодия по следующим критериям:

№	Критерии мониторинга	Формы мониторинга	Ответственный
1.	Качество и общедоступность образования	ВШК, диагностика, справки, результаты ЕГЭ, протоколы педсоветов, грамоты, Публичный доклад	Замдиректора по УВР, руководители кафедр.
2	Создание оптимальных условий для УВП	Диагностика использования ИКТ и Интернета, анализ посещенных уроков, анкетирование, справки	Замдиректора по УВР
3	Профессиональные условия развития педагогов	Результаты аттестации, сертификаты об участии в конкурсах и семинарах различного уровня	Замдиректора по НМР, руководители кафедр, председатель НМС гимназии
4	Социальные критерии как фактор работы классного руководителя	Протоколы конкурса «Самый классный класс», планы и отчеты о воспитательной работе, анкетирование, ВШК, анализ работы с КДН, результаты социометрии	Заместитель директора по ВР, социальный педагог, психолог
5	Эффективность педагогической и управленческой деятельности	Диагностика своевременности и качества отчетно- статистической информации, ведения документации, справки, журналы,	Замдиректора по УВР, замдиректора по АХР

		исполнение сметы	
6	Сохранение здоровья учащихся и создания безопасных условий для УВП	Анализ случаев травматизма, анализ документации по ТБ и ПДД, диагностика работы ПМК, результаты спортивных соревнований, журналы, справки, грамоты	Замдиректора по безопасности, по спортивной работе, ответственный за питание, медобслуживание

Итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику; составляется по истечении полугодия или 1 триместра (в 2-9 классах) заместителями директора, руководителями ШМО и предоставляется на заседание Управляющего совета.

Мониторинг деятельности **Заместителей директора по УВР и заместителя директора по безопасности** осуществляется в те же сроки по результатам оценки деятельности образовательного учреждения по истечении полугодия или 1 триместра (в 2-9 классах) на основании тех же критериев и независимой оценки.

Мониторинг деятельности **технического персонала и заместителя директора по АХР** осуществляется в те же сроки по результатам инвентаризации, диагностики сохранности материально – технической базы Учреждения, справок и отчетов, составленных замдиректора по АХР, по отдельной шкале критериев. Таким образом, получается другая стоимость балла для технического и вспомогательного персонала.

Показатели, уменьшающие размер надбавок

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

Приложение 1

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (учителей) МБОУ ОДИНЦОВСКОЙ ГИМНАЗИИ № 7 (стимулирующие надбавки)

№	Критерий	Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и общедоступность образования	Стабильный рост качества по предмету, в том числе в форме независимой экспертизы	0 – 5	35
2		Результативность инновационной деятельности – научно – методической, экспериментальной работы	0 – 10	
3		Результативность работы с одаренными детьми	0 – 10	
4		Подготовка победителей и призеров республиканских, областных, районных олимпиад школьников	0 - 10	
5		Внедрение элементов	0-5	

		функциональной грамотности		
6	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно – воспитательного процесса	Внедрение современных образовательных технологий широкое использование информационной техники в учебно – воспитательном процессе	0 - 10	15
7		Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.)	0-5	
8	Профессиональные условия развития	Участие педагогов в районных профессиональных конкурсах	0 - 4	7
9		Развитие педагогического творчества, распространение педагогического опыта	0 -3	
10	Социальные критерии как фактор работы классного руководителя, уровень коммуникативных навыков обучающихся, умение работать в команде принимать решения, подчиняться коллективным решениям	Результативность воспитательной работы: отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних отсутствие пропусков без уважительных причин, отсутствие случаев вандализма и экстремизма в школах и общественных местах, результативность работы с опекаемыми детьми, с детьми из социально неблагополучных семей	0 - 4	10
11		Эффективность работы классного руководителя, ее позитивные результаты (победители конкурса «Самый классный классный»)	0 - 3	
12		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	0-3	
13	Эффективность педагогической и управленческой деятельности	Высокая исполнительская дисциплина; результативность педагогических и управленческих решений, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. Регулярная работа по сохранению контингента обучающихся	0 - 10	20
14		Участие в коллективных педагогических проектах, в разработке и реализации основной образовательной программы, программы развития	0-5	
15		Своевременность и качество	0 - 5	

		представляемой аналитической, диагностической, отчетно – статистической информации оперативность и качество работы по использованию смет доходов и расходов.		
16	Сохранение здоровья учащихся в учреждении и создание безопасных условий в УВП	Организация обеспечения обучающихся горячим питанием	0 - 4	8
17		Организация спортивных соревнований, мероприятий по развитию безопасности УВП	0 - 4	
	Итого:			100 баллов

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ (заместителей директора) МБОУ ОДИНЦОВСКОЙ ГИМНАЗИИ № 7

№	Критерий	Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Обеспечение Качества и общедоступности образования	Эффективная организация проведения независимой экспертизы качества образования:	0 – 10	40
2		Обеспечение положительной динамики результатов экспериментальной, научной и инновационной деятельности образовательного учреждения	0 – 10	
3		Организация эффективного участия учащихся в республиканских, областных, районных олимпиадах школьников, конкурсах, соревнованиях:	0 – 10	
4		Положительная динамика результатов итоговой аттестации ЕГЭ, ОГЭ.	0 - 5	
5		Положительная динамика по качеству обученности обучающихся по итогам Всероссийских проверочных работ, Статграда, РЦОИ, РДР	0-5	
6	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно – воспитательного процесса	Контроль за созданием условий, соответствующих нормам СанПин, ФГОС, современным требованиям Стандарта общеобразовательного учреждения	0 - 5	10
7		Наличие системы профильной и предпрофильной подготовки обучающихся	0-5	

8	Создание условий для профессионального развития педагогов	Методическое сопровождение участников профессиональных конкурсов Победители – 4 балла Призеры – 2 балла	0 - 5	10
9		Своевременная организация и сопровождение аттестации педагогических кадров	0 - 5	
10	Эффективность управленческой деятельности	Подготовка и Участие в мероприятиях муниципального уровня и выше	0 - 5	15
11		Организация повышения квалификации педагогических кадров	0 - 5	
12		Организация мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями обучающихся.	0-5	
13		Высокая исполнительская дисциплина; результативность управленческих решений, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. Регулярная работа по сохранению контингента обучающихся .	0 - 10	25
14		Диссеминация управленческого опыта, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях, организация сотрудничества с СМИ	0-5	
15		Отсутствие замечаний при подготовке статотчетности, эффективность результатов мониторингов по курируемым направлениям.	0 - 10	
	Итого:			100 баллов

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (технического персонала и заместителя директора по АХР, БП) РАБОТНИКОВ МБОУ ОДИНЦОВСКОЙ ГИМНАЗИИ № 7

№	Показатели, их значения	Максимальный балл по критериям
1	За сохранность материально-технической базы гимназии	20 баллов
2	Отсутствие жалоб и обращений на исполнение должностных обязанностей	10 баллов
3	Высокая исполнительская дисциплина	10 баллов
4	Отсутствие травматизма в работе технического персонала	5 баллов
5	Активное участие в ремонтных работах и благоустройстве и профилактике в осенне-зимний и весенне-летний период	10 баллов
6	Качественная уборка помещений повышенной загрязненности	10 баллов

7	За работу по ликвидации последствий в аварийных ситуациях	5 баллов
8	Соблюдение правил пожарной , электро-, экологической безопасности при образовательном процессе. Обеспечение доступной среды.	20 баллов
9.	Эффективный контроль за соблюдением мер антитеррористической защищенности и противопожарной безопасности	10 баллов
	ИТОГО:	100 баллов

4. Критерии и показатели деятельности работников дошкольных отделений МБОУ Одинцовская гимназия №7.

- 4.1. В приложениях №1, №2, №3 №4, к Положению приведены критерии для расчета выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Ими могут быть:
- Качество и общедоступность образовательных услуг.
 - Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников.
 - Социальные критерии
 - Эффективность педагогической и управленческой деятельности.
 - Кадровые ресурсы.
- 4.2. Приведенные в приложении критерии могут быть изменены и дополнены руководителем совместно с комиссией Учреждения по согласованию с профсоюзом и Управляющим советом Учреждения в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом муниципальной образовательной системы и родителей (законных представителей). При этом важно исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному труду.
- 4.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. руководитель совместно с комиссией, профсоюзом и Управляющим советом вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.
- 4.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики результативности и качества воспитательно-образовательной деятельности. Для установления указанных выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе с 01 января по 31 августа.
- 4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам, вновь поступившим на работу в Учреждение, могут быть установлены через месяц после приема работника с учетом показателей результатов их труда.

5. Порядок определения размеров стимулирующих выплат работников дошкольных отделений МБОУ Одинцовская гимназия №7.

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, которая создается приказом заведующего и состоит из:
 - a. - руководителя Учреждения;
 - b. - председателя профсоюзного комитета;
 - c. -3-х членов трудового коллектива, избранных на Общем собрании работников.
 - d. Комиссия составляет итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников.

2. Стимулирующая надбавка работников Учреждения осуществляется по бальной системе по критериям, указанным в приложении к данному Положению. Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат за проявленные способности и личностные качества, высокий профессионализм, результативность и качество труда работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности работника, отражающая динамику и результаты обучения воспитанников (усвоение ими общеобразовательной программы дошкольного образования на высоком уровне, развитие ключевых компетентностей, социализацию, достижения в социально-личностной сфере, присмотра и ухода), а также показатели здоровья воспитанников.
3. Размер стимулирующего фонда устанавливается в следующем соотношении: средства из областного бюджета - педагогическому персоналу, административно-управленческому персоналу; средства из муниципального бюджета – техническому и обслуживающему персоналу. Процентное соотношение в распределении стимулирующего фонда может меняться на каждый отчетный период на заседании комиссии при распределении стимулирующих надбавок работникам Учреждения и оформляется выпиской из протокола к данному Положению.
4. Для определения размеров стимулирующих надбавок необходимо:
 - Произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.
 - Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
 - Размер ежемесячной суммы стимулирующей части оплаты труда работников Учреждения разделить на общую сумму баллов, полученных работниками в соответствующем отчетном периоде, в результате получив денежный вес в рублях одного балла.
 - Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения за период с сентября по декабрь или с января по август включительно.
5. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Учреждения учитываются:
 - a. - результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые заведующим Учреждения;
 - b. - результаты самооценки работников (работники Учреждения самостоятельно заполняют мониторинг — карты или Оценочный лист) самоанализа деятельности в соответствии с представленными заведующему Учреждения документами, подтверждающими и уточняющими результативность деятельности педагогического персонала (представляют старший воспитатель и заместитель по безопасности), обслуживающего персонала (заместители по АХР);
 - c. - результаты, полученные в общественной оценке родителями (законными представителями) воспитанников, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки результативности.
 - d. Все данные передаются за две недели до – 01 сентября и - 01 января в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.
6. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям. Сумма выплат рассчитывается путем умножения стоимости одного балла на общее количество баллов.
7. Аналитическая информация, показатели работы, предусмотренные Положением, представляются на рассмотрение комиссии не менее, чем за 1 день до дня заседания комиссии. Заседание комиссии проводятся не реже чем 2 раза в год:
8. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников принимает решение о выплатах стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее двух третьих членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.
9. Порядок заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, и её решение оформляются протоколом. Подписывают протокол председатель, секретарь и члены комиссии.

6. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть: нарушения этики поведения и субординации, и педагогической этики – до 100%;

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка – до 100%
- нарушение эстетики внешнего вида – до 10%;
- нарушение норм охраны труда и пожарной безопасности – до 100%;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и графика прохождения медицинского осмотра сотрудниками до 70%;
- нарушение исполнительской дисциплины: не сданные, либо несданные вовремя, отчёты, планы, др. материалы и т.п. – до 50%;
- случаи детского травматизма во время пребывания воспитанника в ДОУ – 100%;
- наличие обоснованных жалоб от родителей – до 70%
- неудовлетворительное содержание группового помещения (не соответствие нормам СанПин) – до 100%;
- наличие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих органов, контрольно-ревизионных органов и др. – до 100%.

Приложение 2

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДОШКОЛЬНЫХ ОТДЕЛЕНИЙ (педагогический персонал)

Старший воспитатель				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный уровень)-5б - стабильно-постоянная (допустимый уровень)-3б	0-10	40
		1.2. Высокие показатели методической работы в Учреждении: результативность проводимых конкурсов, соревнований - на муниципальном уровне - 1 балл - на региональном уровне - 3 балла - на всероссийском уровне - 5 балла	0-10	
		1.3. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, авторских программ.	0-5	
		1.4. Использование мультимедийных презентаций и Интернет-ресурсов в образовательном процессе.	0-5	
		1.5. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов.	0-10	

2	Создание оптимальных условий для	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10	20
		2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	0-5	
		2.3. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-5	
3.	Социальные критерии	3.1. Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемыми).	0-10	10
4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	0-5	15
		4.2. Профессиональные достижения педагогов в конкурсах, выставках и т.п.	0-5	
		4.3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников (численность педагогов, прошедших аттестацию)	0-5	
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	0-5	15
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями (законными представителями) и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5	
ИТОГО:				100

Воспитатель

№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный уровень)-5б - стабильно-постоянная (допустимый уровень)-3б	0-5	35
		1.2. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий	0-10	
		1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п	0-10	
		1.4. Участие в работе экспериментальных площадок, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	0-10	

2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Уровень посещаемости в группе : - посещаемость выше 65 -10б - посещаемость от 65 до 35 - 4б ниже показателя-2б	0-10	25
		2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-5	
		2.3. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	0-5	
		2.4. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-5	
3.	Социальные критерии	3.1. Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемыми).	0-10	20
		3.2. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) - дети разного возраста -дети раннего возраста (до 3х лет)	0-10	
4.	Эффективность профессиональной деятельности	4.1 Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	0-5	5
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	0-5	15
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями (законными представителями) и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5	

ИТОГО:

100

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный уровень)-5б - стабильно-постоянная (допустимый уровень)-3б	0-5	35
		1.4. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий	0-10	

		1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п	0-10	
		1.4. Участие в работе экспериментальных площадок, применение проектных методик и технологий в	0-10	
2	Создание оптимальных условий для	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-5	20
		2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	0-5	
		2.3. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-10	
3.	Социальные критерии	3.1. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) - дети разного возраста	0-15	15
4.	Эффективность профессиональной деятельности	4.1 Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	0-5	5
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	0-10	25
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	0-10	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5	
ИТОГО:				100

Учитель-логопед

№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный уровень)-5б - стабильно-постоянная (допустимый уровень)-3б	0-5	45
		1.4. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий	0-10	
		1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п.	0-10	

		1.4.Участие в работе экспериментальных площадок, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	0-10	
		1.5. Результативность коррекционно-развивающей работы по итогам проведения ПМПК	0-10	
2	Создание оптимальных условий для	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-5	15
		2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	0-5	
		2.3. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-5	
3.	Социальные критерии	3.1. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) - дети разного возраста	0-15	15
4.	Эффективность профессиональной деятельности	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	0-5	5
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	0-10	20
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями (законными представителями) и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5	
ИТОГО:				100

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
(учебно-вспомогательный персонал - младшие воспитатели)**

Младшие воспитатели				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях Учреждения: -участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в Учреждении	0-40	40

2	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Уровень посещаемости в группе : . Уровень посещаемости в группе : - посещаемость выше 65 -15б - посещаемость от 65 до 35 - 4б ниже показателя-2б	0-15	60
		2.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): - своевременное выполнение распоряжений директора, требований медицинской сестры, зам. по АХР, старшего воспитателя; - присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей; - помощь воспитателям в организации щадящего режима для ослабленных детей.	0-10	
		2.3.Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-15	
		2. 4. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-20	
ИТОГО:				1

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
(обслуживающий и технический персонал)**

№ п/п	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный по критерию
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях Учреждения: -участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, субботниках, проводимых в Учреждении	0-40	65
		1.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины - отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	0-25	
2.	Создание оптимальных условия для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0- 35	35
ИТОГО:				100

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
(для административного персонала)

Заместители директора				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях Учреждения: -участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в Учреждении	0-15	15
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10	10
3.	Социальные критерии	3.1. За организацию работы по своевременной оплате родителями содержания ребенка в детском саду	0-25	25
4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	0-15	15
		4.2. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса: отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов, Госпожнадзора и Роспотребнадзора	0-15	15
		4.3. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	0-15	15
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Признание высокого профессионализма родителями (законными представителями) и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований.	0-5	5
ИТОГО:				100