

ПРИНЯТО
на Общем собрании
работников Учреждения
протокол № 1
от « 31 » августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 678 - ОД
от « 01 » сентября 2022 г.
директор ГБОУ СОШ № 11 г. Кинеля
_____ О.А. Лозовская

СОГЛАСОВАНО
на заседании
Управляющего совета Учреждения
протокол № 2
от « 01 » сентября 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
на заседании
Профсоюзного комитета Учреждения
протокол № 6
от « 31 » августа 2022 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
В ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Исключить п.п 1.22 пункта 1. «Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников» Раздела IV «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 11 г.Кинеля» следующего содержания:

«1.22. Стимулирующие выплаты директору Учреждения, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения».

2. Третий абзац пункта 1 «Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда» Раздела V «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения детского сада «Ягодка» ГБОУ СОШ № 11 г. Кинеля» изложить в следующей редакции:

«СЧ ФОТ оплаты труда распределяется следующим образом:

до 3% - от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности директора Учреждения;

97 % - на стимулирование деятельности работников детского сада.»

3. Пункт 3 Раздела V «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения детского сада «Ягодка» ГБОУ СОШ № 11 г. Кинеля» изложить в следующей редакции:

«3.Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат заведующему детским садом. Оценка деятельности (эффективности труда) заведующего детским садом

3.1. К выплатам стимулирующего характера заведующего детским садом относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;

- премии.

3.2. Надбавка за эффективность (качество) работы заведующему детским садом устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы заведующего структурного подразделения детского сада «Ягодка».

3.3. Эффективность (качество) работы заведующего детским садом для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в январе текущего года и устанавливается на период с 01 января текущего года по 31 декабря текущего года.

3.4. Размер надбавки за эффективность (качество) работы снижается или ее выплата прекращается в течение календарного года до истечения срока действия надбавки при ухудшении показателей работы заведующего детским садом, наложение на заведующего дисциплинарного взыскания, а так же в случае не достижения ежемесячных целевых значений показателей по заработной плате педагогических работников, устанавливаемых главным

распорядителем бюджетных средств.

3.5. Заведующему, принятому на работу с установлением испытательного срока, надбавки за эффективность (качество) работы на срок прохождения испытания не устанавливаются.

3.6. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заведующим детским садом:

- проработавшим менее календарного года в должности заведующего детского сада;
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых детским садом образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а так же показателей деятельности структурного подразделения.

3.7. Стимулирующие выплаты заведующему детским садом за эффективность (качество) работы осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на стимулирующие выплаты иным категориям работников детского сада на текущий финансовый год.

3.8. Размер премии заведующему детским садом устанавливается приказом директора Учреждения без согласования с Управляющим советом Учреждения в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на детский сад.»

**«Критерии оценки эффективности (качества) работы
заведующего детским садом»**

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования	
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5	5

	баллов	
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6
Итого:		19
2.	Эффективность организации воспитательной работы	
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4
Итого:		9
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3
Итого:		18
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться)	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам	6

	развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	4
	Итого:	30
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	4
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 % - 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	5
	Итого:	24
	ВСЕГО:	100

4. Второй абзац пункта 1 «Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда» Раздела VI «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей ГБОУ СОШ № 11 г. Кинеля» изложить в следующей редакции:

«Стимулирующие выплаты ФОТ распределяются следующим образом:

до 3% - от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности директора Учреждения;

97 % - на стимулирование деятельности работников СП ДОД, из которых:

- 97% направляется на ежемесячные стимулирующие выплаты, из них,

-не менее 75% - на педагогических работников;

-не более 20% -на учебно-вспомогательный персонал;

-не более 5% -на разовые премии.

- 3% направляются на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет».

5. Пункт 3 Раздела VI «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей ГБОУ СОШ № 11 г. Кинеля» изложить в следующей редакции:

«3.Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат начальнику СП ДОД. Оценка деятельности (эффективности труда) начальника СП ДОД

3.1. К выплатам стимулирующего характера начальника СП ДОД относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;

- премии.

3.2. Надбавка за эффективность (качество) работы начальнику СП ДОД устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы начальника СП ДОД .

3.3. Эффективность (качество) работы начальника СП ДОД для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в январе текущего года и устанавливается на период с 01 января текущего года по 31 декабря текущего года.

3.4. Размер надбавки за эффективность (качество) работы снижается или ее выплата прекращается в течение календарного года до истечения срока действия надбавки при ухудшении показателей работы начальника СП ДОД, наложение на начальника дисциплинарного взыскания, а так же в случае не достижения ежемесячных целевых значений показателей по заработной плате педагогических работников, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств.

3.5. Начальнику СП ДОД, принятому на работу с установлением испытательного срока, надбавки за эффективность (качество) работы на срок прохождения испытания не устанавливаются.

3.6. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим начальникам СП ДОД:

- проработавшим менее календарного года в должности начальника;
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы содержания и качества подготовки выпускников образовательного учреждения требованиям государственного образовательного стандарта, а также показателей деятельности, необходимых для определения его вида, в рамках процедуры государственной аккредитации.

3.7. Стимулирующие выплаты начальника СП ДОД осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

3.8. Размер премии начальнику СП ДОД устанавливается приказом директора Учреждения без согласования с Управляющим советом Учреждения в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на СП ДОД.