



От работодателя:
директор ГБОУ СОШ № 30

Сызрани

И.И. Тюкова

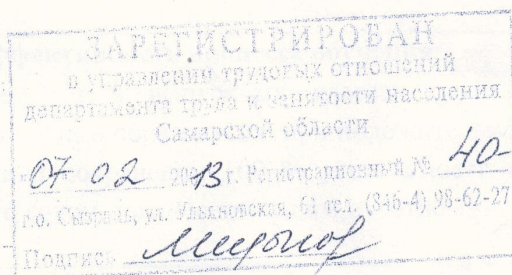
От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 30 г. Сызрани

Т.Г. Мартынова Т.Г. Мартынова

Изменения и дополнения к коллективному договору.

государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней,
общеобразовательной школы № 30 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на период с 01.02.2012 г. по 01.02.2015 г.



От работодателя:
директор ГБОУ СОШ № 30
г. Сызрани

_____Л.И.Тюкова

От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 30 г.Сызрани
_____Т.Г.Мартынова

**Изменения и дополнения
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы № 30 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на период с 01.02.2012 г. по 01.02.2015 г.**

1. В разделе 6 Коллективного договора п. 6.5. изложить в следующей редакции: «Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 число текущего месяца».

2. В раздел 2 пункта 2.1. Положения о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (Приложение № 4 к Коллективному договору на 2012-2015 гг.) в третий абзац внести следующие изменения:

«- общий стаж работы в данной должности не менее 6 месяцев».

3. Название пункта 6.3. Положения о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (Приложение № 4 к Коллективному договору на 2012-2015 гг.) изменить на: «6.3. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого персонала».

4. В пункте 6.3. заменить критерии заместителя директора по учебно-воспитательной работе на следующие:

Основание для установления надбавки	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Позитивные результаты деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе	Эффективность процесса обучения		1
	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл.		
	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл.		1
	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие - 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла.		1
	Количество выпускников ступени среднего		1

	(полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие - 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла.		
	Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по математике, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла.		1
	Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по русскому языку, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла.		1
	Доля выпускников, результат ЕГЭ по русскому языку которых не ниже результата, полученного на ГИА в 9 классе (при переводе результата ГИА в 100-балльную шкалу), от общего числа выпускников, участвующих в ЕГЭ по русскому языку: 50%-64% - 1 балл, 65%-79% - 2 балла, 80% и более - 3 балла.		1
	Доля выпускников, результат ЕГЭ по математике которых не ниже результата, полученного на ГИА в 9 классе (при переводе результата ГИА в 100-балльную шкалу), от общего числа выпускников, участвующих в ЕГЭ по математике: 50%-64% - 1 балл, 65%-79% - 2 балла, 80% и более - 3 балла.		1
	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла.		1
	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по математике 60 баллов и выше: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла.		1
	Наличие выпускников, получивших по результатам ЕГЭ 0-10 баллов - (- 2) балла.		0
	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по русскому языку с удовлетворительными результатами, от общей численности выпускников 9-х классов данных учреждений: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл;		1

	выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла.		
	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по алгебре с удовлетворительными результатами, от общей численности выпускников 9-х классов данных учреждений: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) — 1,5 балла.		1
	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании - 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл, отсутствие динамики - 0 баллов, увеличение доли - (-3) балла.		1
	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение - 1 балл.		1
	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области - 2 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях - 3 балла.		1
	Эффективность воспитательной работы		
	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл, повышение - (-1) балл.		1
	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения - 1 балл.		1
	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) - 1 балл.		1
	Наличие в образовательном учреждении школьного музея - 1 балл.		1
	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и		1

	др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне - 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области - 1,5 балла; 3 и более на уровне области - 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне - 2 балла.		
	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более - (-1) балл.		0
	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц - 1 балл; наличие школьной телестудии - 1 балл.		1
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах - 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах - 2 балла.		1
	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла.		1
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла.		1
	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		

	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) - 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской		1
	школы) - 1 балл реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) - 2 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) - 2 балла.		
	Количество направлений внеурочной деятельности, реализуемых в начальных классах в соответствии с ФГОС: 4 направления - 1 балл, 5 направлений - 2 балла.		1
	Эффективность управленческой деятельности		
	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения - 2 балла.		1
	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития - 3 балла.		1
	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) - 1 балл.		1
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на федеральном уровне - 3 балла.		1
	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни - 1 балл.		1
	% охвата учащихся горячим питанием: 75%-85% - 1 балл; 86% и более - 2 балла.		1
	Среднее количество часов в неделю внеурочной деятельности в рамках спортивно-оздоровительного направления по ФГОС, отведенных на одного обучающегося: 3-4 часа - 1 балл, 5 часов и более - 2		1

	балла.		
	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса - 1 балл.		1
	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников первой или высшей квалификационных категорий - 2 балла.		1
	Доля педагогических работников (не включая совместителей), прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 15 до 20% от общего числа - 1 балл; 20 % и более - 2 балла.		1
	Результативность участия педагогов 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 - 2 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 3 балла.		1
			38

5. В пункт 6.4. Положения о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (Приложение № 4 к Коллективному договору на 2012-2015 гг.) включить в критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала учреждения критерии библиотекаря и заведующего хозяйством :

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Позитивные результаты деятельности библиотекаря	Эффективная и качественная деятельность зав. библиотекой, а именно:	Полуго- дие	
	а) обеспечение сохранности библиотечного фонда		2
	б) организация работы с классными руководителями и учителями школы		2
	в) использование библиотечного фонда учащимися школы		2
	г) организация учета библиотечного фонда с использованием прогрессивных форм и		2

	методов д) отсутствие замечаний со стороны родителей и участников образовательного процесса е) своевременная и качественная отчетность		2 2
Позитивные результаты деятельности заведующего хозяйством	Эффективная и качественная деятельность заместителя директора по административно-хозяйственной части а) отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово – хозяйственной деятельности б) уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность в) оперативное выполнение заявок по устранению технических неисправностей г) отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов д) создание условий для проведения учебно – воспитательного процесса е) обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда.	Полуго- дие	 2 2 2 2 2 2

6. Раздел 7 части 1 Положения о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (Приложение № 4 к Коллективному договору на 2012-2015 гг.) изложить в следующей редакции:

«7. Стимулирующие доплаты.

В учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- учителю за победу и участие в районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 5000 руб.;
- учителю за высокое качество участия в организационно-методической работе – до 5000 руб.;
- педагогическим работникам, системному администратору базы АСУ РСО, заместителю директора по учебно-воспитательной работе за высокое качество работы в базе АСУ РСО – до 1000 руб.;
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе за высокое качество материалов представляемых на школьном сайте – до 2000 руб.;
- за высокое качество составления расписания уроков – до 2000 руб.;

- заместителю директора по учебно-воспитательной работе за высокое качество выполнения должностных обязанностей – до 10000 руб.;
- учителям за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 3000 руб.;
- всем сотрудникам ГБОУ СОШ № 30 г. Сызрани за высокое качество выполнения должностных обязанностей – до 10000 руб.;
- педагогическим работникам за ведение кружка до – 2000 руб.;
- классным руководителям за высокий охват учащихся горячим питанием (75% -100%) – до 1000 руб.;
- педагогическим работникам за организацию дежурства, экскурсий – до 1000 руб.;
- всем сотрудникам за работу в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей – до 5000 руб.;
- всем сотрудникам за благоустройство школьного здания и прилегающей территории – до 5000 руб.;
- работникам учреждения за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС, ответственного за воинский учет – до 1000 руб.»

7. Часть 2. Положения о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (Приложение № 4 к Коллективному договору на 2012-2015 гг.) изложить в следующей редакции:

«1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад»

1.1. Стимулирующая часть фонда труда работников структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад», (далее – структурное подразделение) устанавливается на основании «Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 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» и определяется по формуле

СЧф=ФОТ x 21,8%,

где **СЧф** – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

21,8% – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения»;

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения расходуется на стимулирующие надбавки, доплаты, ежемесячные надбавки за выслугу лет, премии»;

1.3. Экономия по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам структурного подразделения.

2. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заведующему структурного подразделения.

2.1. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заведующего структурного подразделения разработан на основании приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од.

2.2. К выплатам стимулирующего характера заведующего структурного подразделения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии;
- иные поощрительные выплаты.

2.3. Надбавки за эффективность (качество) работы заведующего структурного подразделения устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

25-34,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

35 баллов и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.

2.4. Эффективность (качество) работы заведующего структурного подразделения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

2.5. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на структурное подразделение.

2.6. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены заведующему структурного подразделения проработавшим менее календарного года в должности;

имеющим дисциплинарные взыскания;

под руководством которых структурное подразделение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых образовательных программ дошкольного образования соответствующего уровня и направленности;

2.7. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение.

2.8. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

2.9. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

3. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заместителя заведующего структурного подразделения

3.1. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заместителя заведующего структурного подразделения разработан на основании приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009

№ 29-од.

3.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников структурного подразделения, за исключением заведующего структурным подразделением, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

3.3. К выплатам стимулирующего характера заместителя заведующего структурного подразделения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии;
- иные поощрительные выплаты.

3.4. Надбавки за эффективность (качество) работы заместителя заведующего структурного подразделения устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

25-34,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

35 баллов и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.

3.5. Эффективность (качество) работы заместителя заведующего структурного подразделения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

3.6. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются по результатам работы в целях усиления

материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на структурное подразделение.

4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения распределяется следующим образом:

I. На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется **не менее 24%** от стимулирующей части фонда оплаты труда;

II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется **не менее 13%** от стимулирующей части фонда оплаты труда;

III. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется **не менее 13%** от стимулирующей части фонда оплаты труда;

IV. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется **не менее 25%** от стимулирующей части фонда оплаты труда;

V. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется **не более 25%** от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается 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.

4.1.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой надбавки;

4.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

4.3 Расчет стоимости 1 балла при начислении заработной платы сотрудникам производится по формуле:

$$Б = \frac{Р}{K^1 \times K^2}$$

Б – стоимость одного балла;

Р - размер одного вида стимулирующих выплат;

K^1 - количество сотрудников, получающие определенный вид выплаты;

K^2 – общее количество баллов в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат.

4.4 Стоимость 1 балла высчитывается за каждый вид стимулирующих выплат.

4.5 Стоимость 1 балла стимулирующей части заработной платы сотрудников структурного подразделения утверждается приказом директора учреждения.

4.6 Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени.

4.7. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам структурного подразделения медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам устанавливаются по кварталам, и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.8. В целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.9. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 30 г. Сызрани.

5.Сроки представления информации о показателях деятельности работников.

5.1. Все работники структурного подразделения заполняют листы самоанализа и сдают их администрации структурного подразделения не позднее 20 числа каждого квартала.

5.2. Заместитель заведующего структурного подразделения, бухгалтер, заведующий хозяйством, старшая медсестра в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, и представляют на согласование заведующему структурным подразделением в срок не позднее 23 числа каждого квартала.

5.3. Заведующий структурного подразделения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование комитету Управляющего совету в срок не позднее 25 числа каждого квартала.

5.4. Комитет Управляющего совета рассматривает представленные материалы и направляет их заведующему структурного подразделения в срок не позднее 27 числа каждого квартала.

5.5. Заведующий структурного подразделения по согласованию с комитетом Управляющего совета готовит проект приказа в срок не позднее 28 числа каждого квартала и предоставляет его директору ГБОУ СОШ №30 г. Сызрани.

5.6. Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом директора учреждения на следующий день после предоставления проекта приказа заведующим структурного подразделения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

6. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения для определения стимулирующих выплат.

6.1.Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего структурного подразделения		
№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
Итого:		13

2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение педагогического опыта структурного подразделения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		11
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
Итого:		3
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
4.7	Деятельность структурного подразделения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.8	Участие работников структурного подразделения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2

4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
Итого:		17
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1	Наличие у структурного подразделения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 б	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		7
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	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
6.5.	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора	1
6.6.	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждении - (-3) балла	0
6.7.	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года- (-1)	0
6.8.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности- 1 балл	1
Итого:		7
ВСЕГО:		58

6.2.Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя заведующего структурного подразделения

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-
---	---------------------	-------------------

		во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
Итого:		13
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение педагогического опыта структурного подразделения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
Итого:		10
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
3.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2

3.3.	Наличие планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
3.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
3.5.	Деятельность структурного подразделения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.6.	Участие работников структурного подразделения в составе экспертных (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
Итого:		13
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1.	Наличие у структурного подразделения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 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 работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		5
5.	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 обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
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.	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов	1
Итого:		6
ВСЕГО:		47

6.3.Критерии оценки эффективности (качества) работы воспитателей и иных педагогических работников				
№	Критерий оценивания	Вид стимулирующих выплат	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности.				
1.1	Результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемых в структурном подразделении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 № 448) на высоком уровне.	I из 24% СЧф	За квартал	3
1.2	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по структурному подразделению).	I из 24% СЧф	За квартал	3
1.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.	I из 24% СЧф	За квартал	3
1.4	Результаты применения в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	I из 24% СЧф	За квартал	3
1.5	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у воспитанников, родителей, общественности)	I из 24% СЧф	За квартал	3
1.6	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.	I из 24% СЧф	За квартал	3
1.7	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).	I из 24% СЧф	За квартал	3
1.8	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.	I из 24% СЧф	За квартал	3
				24
1.9	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической	III из 13%	За квартал	3

	работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	СФч		
1.10	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении (в среднем по группе или по структурному подразделению).	III из 13% СФч	За квартал	3
				6
1.11	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	IV из 25% СФч	За квартал	3
				3
1.12	Участие в общих мероприятиях (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.).*	V из 25 % СФч	За квартал	3
1.13	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	V из 25% СФч	За квартал	3
				6
	Итого:			39
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	IV из 25% СФч	За квартал	3
2.2	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	IV из 25% СФч	За квартал	3
2.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	IV из 25% СФч	За квартал	3
				9
2.4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	V из 25 % СФч	За квартал	3
				3
	Итого			12
	ВСЕГО:			51

6.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы помощников воспитателя.				
№	Критерий оценивания	Вид стимули- рующих выплат	Сроки оценива ния	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты образовательно- воспитательной деятельности.				
1.1	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	III из 13% СФч	За квартал	3
				3
1.2	Отсутствие обоснованных обращений	V из 25%	За квартал	3

	родителей по поводу конфликтных ситуаций.	СФч		
1.3.	Участие в общих мероприятиях структурного подразделения (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.).*	V из 25% СФч	За квартал	3
				6
	Итого:			9
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	IV из 25% СФч	За квартал	3
2.2	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	IV из 25% СФч	За квартал	3
2.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	IV из 25% СФч	За квартал	3
				9
2.4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	V из 25% СФч	За квартал	3
	Итого:			12
	Всего:			21

6.5.Критерии оценки эффективности (качества) работы медицинского персонала.				
№	Критерий оценивания	Вид стимули- рующих выплат	Сроки оценива- ния	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности				
1.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	V из 25% СФч	За квартал	3
	Итого:			3
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	IV из 25% СФч	За квартал	3
2.2	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	IV из 25% СФч	За квартал	3
2.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к	IV из 25%	За квартал	3

	соблюдению норм физиологического питания.	СФч		
2.4.	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	IV из 25% СФч	За квартал	3
2.5	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	V из 25% СФч	За квартал	3
	Итого:			15
	Всего:			18

6.6.Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством.				
№	Критерий оценивания	Вид стимулирующих выплат	Сроки оценивания	максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности.				
1.1	Подготовка материалов для заключения необходимых хозяйственных договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт	V из 25% СФч	За квартал	3
1.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	V из 25% СФч	За квартал	3
	Итого:			6
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	V из 25% СФч	За год	3
2.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	V из 25% СФч	За квартал	3
2.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	V из 25% СФч	За год	3
2.4.	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	V из 25% СФч	За квартал	3
2.5.	Результаты организации стабильного функционирования структурного подразделения	V из 25% СФч	За квартал	3
	Итого:			15
	Всего:			21

6.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы работников бухгалтерии: старший бухгалтер, бухгалтер, кассир				
№	Критерий оценивания	Вид стимулирующих выплат	Сроки оценивания	максимальное количество баллов
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
1.1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	V из 25% СФч	За квартал	3
1.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	V из 25% СФч	За квартал	3
1.3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	V из 25% СФч	За квартал	3
1.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	V из 25% СФч	За квартал	3
1.5.	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	V из 25% СФч	За квартал	3
1.6.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями	V из 25% СФч	За квартал	3
1.7.	Результаты организации стабильного функционирования структурного подразделения	V из 25% СФч	За квартал	3
Всего:				21

6.8.Критерии оценки эффективности (качества) работы делопроизводителя				
№	Критерий оценивания	Вид стимулирующих выплат	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности				
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	V из 25% СФч	За квартал	3
1.2	Отсутствие замечаний по итогам проверок	V из 25% СФч	За квартал	3
1.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	V из 25% СФч	За квартал	3
1.4.	Наличие электронного документооборота с	V	За квартал	3

	органами управления образованием с использованием сети Интернет	из 25% СФч		
	Всего:			12

6.9.Критерии оценки эффективности (качества) работы обслуживающего персонала (повар, кухонный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений, вахтер, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, кастелянша, кладовщик, грузчик)				
№	Критерий оценивания	Вид стимулирующих выплат	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности				
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	V из 25% СФч	За квартал	3
1.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	V из 25% СФч	За квартал	3
1.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	V из 25% СФч	За квартал	3
1.4.	Результаты организации стабильного функционирования структурного подразделения	V из 25% СФч	За квартал	3
	Всего:			12

7. Стимулирующие доплаты.

7.1. В учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- заведующему структурного подразделения, заместителю заведующего структурного подразделения за высокое качество руководства структурным подразделением – до 15 000 руб;
- воспитателям и иным педагогическим работникам за победу и участие в районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 5000 руб.
- заведующему структурного подразделения, заместителю заведующего структурного подразделения, педагогическим работникам за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня – до 5000 руб.
- музыкальному руководителю за высокое качество культурно-досуговой работы в структурном подразделении – до 3000 руб.
- инструктору по физической культуре за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 3000 руб.
- всем работникам структурного подразделения за высокое качество выполнения должностных обязанностей – до 10000 руб.

- за неблагоприятные условия труда – до 1000 руб;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС, ответственного за воинский учет– до 1000 руб;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного по охране прав материнства и детства – до 1000 руб.
- работникам, при наличии почетного звания и награжденными ведомственными знаками отличия - в размере от 1 до 10% от должностного оклада.

8. Раздел 8 Положения о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (Приложение № 4 к Коллективному договору на 2012-2015 гг.) изложить в следующей редакции:

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

8.1. Работникам учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в размере до 20 000 руб.

8.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, иных работников учреждения являются:

- Результаты работы учреждения в целом.
- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.
- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений.
- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.).
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.
- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.
- Оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

8.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

8.4. Премирование работников может производиться по результатам их работы за месяц, триместр, квартал, полугодие, учебный год.

8.5. Педагогические и медицинские работники, административно-управленческий персонал, обслуживающий персонал могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.6. Порядок премирования педагогических и медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала учреждения определяется директором учреждения и оформляется приказом за фактически отработанное время.

8.7. Порядок премирования директора Учреждения устанавливается учредителем общеобразовательных учреждений по согласованию с руководителем Западного управления министерства образования и науки Самарской области».