Приложение № 4

к коллективному договору

МБОУ СОШ № 1 с. Измалково

на 2015 - 2018 годы

принято 20.08.2015г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Т. Кобелев

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А. Злобина

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1 с. ИЗМАЛКОВО ИЗМАЛКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ»**

**(с изменениями от 03.11.2015г., приказ по школе № 187)**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано на основе Федерального Закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса РФ.

2. Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 с.Измалково Измалковского муниципального района Липецкой области» (далее – работников учреждения).

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

**II. Порядок и** **условия оплаты труда**

**1. Основные условия оплаты труда**

1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

* 1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:
* Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* должностных окладов, порядка их установления и других условий оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, регулируемых Решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 31.01.2013г. № 5-РР «О внесении изменений в Решение Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 25 января 2013 года № 467-рс.;
* должностных окладов, порядка их установления и других условий оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, регулируемых Решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012г. № 5-РР«Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года №427-рс.;

- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений, утвержденных постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 19.04.2011г. №262 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»;

- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам районных учреждений образования, утвержденных постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 19.04.2011г. № 265 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений образования»;

- постановления администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 02.08.2011г. №535 «О внесении изменений в постановления администрации Измалковского муниципального района №262, 263, 264, 265 и 266 от 19.04.2011 года»;

-распоряжения администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 21.02.2011г. №24-р «Об упорядочении оплаты труда водителей общеобразовательных учреждений, осуществляющих подвоз учащихся»

* распоряжения администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 10.01.2013г. № 3-р «О внесении изменений в распоряжение администрации Измалковского муниципального района от 27.10.2011г. № 308-р «Об упорядочении оплаты труда шеф-поварам и поварам общеобразовательных учреждений»;
* Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации;

- решения Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации «О внесении изменений в Решение Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого решением Совета депутатов Измалковского района Липецкой области от 27 января 2015 года № 160-рс;

* приказа отдела образования администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 24.07.2013 г. № 226 «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям учреждений образования Измалковского муниципального района (в новой редакции)»;
* приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
* постановления администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 29.01.2015 г. № 44 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации»;
* постановления администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 30.03.2015 г. № 184 «О внесении изменений в постановление администрации Измалковского района Липецкой области «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации»;
* постановления администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 06.07.2015 г. №309 «О порядке выплаты материальной помощи руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам, специалистам, рабочим и служащим муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации»;

- настоящего Положения;

* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей части.

1.5. Базовая часть фонда оплаты состоит из должностных окладов и компенсационных выплат и обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

1.6. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание

учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

1.7. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, вне зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Заработная плата выплачивается 10 и 26 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счет в банке (расчеты производятся с использованием платежных карт), при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

1.8. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается отделом образования Измалковского района Липецкой области.

1.9. Должностные оклады заместителям руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

- заместитель директора, деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом – на 10%

- заместитель директора по АХЧ – на 15%;

- главный бухгалтер – на 20%.

Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, установленные должностные оклады повышаются на 25 процентов.

Для руководителей и специалистов, работающих в сельской местности, выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада, повышенного на 25 процентов.

Должностные оклады работников учреждения устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

**2. Компенсационные выплаты**

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам без учета других повышений, надбавок и доплат в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утверждённым постановлениями администрации Измалковского муниципального района от 19.04.2011 г. № 265 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений образования», постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 29.01.2015 г. № 44 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 30.03.2015 г. № 184 «О внесении изменений в постановление администрации Измалковского района Липецкой области «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации».

2.2. В учреждении, при наличии соответствующих условий труда, устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

* + 1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере до 12% ставки.
    2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) при выполнении работ различной квалификации в соответствии

с Трудовым кодексом РФ;

б) при совмещении профессий (должностей) в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

в) при увеличении объема работы, в том числе за:

* классное руководство работникам, ведущим преподавательскую работу, из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября :

1-11 классы – 55% ставки.

- проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:

1- 4 классы – до 25% ставки;

русский язык и литература – до 30% ставки;

математика – до 20% ставки;

иностранный язык, химия, физика, биология — до 15% ставки;

география, история, обществознание, информатика – до 10% ставки;

экология, право, черчение – до 5% ставки

- руководителю методического объединения – до 10% ставки;

- за заведование учебными кабинетами работникам, ведущим педагогическую работу в общеобразовательных учреждениях – до 15% ставки;

- за работу в ночное время в размере 35% ставки (оклада) за каждый час

работы в ночное время с 22.00 до 06.00 ч. с учетом повышения за работу с вредными, тяжелыми, опасными и особыми условиями труда;

* в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым

кодексом РФ с учетом повышения за работу с вредными, тяжелыми, опасными и особыми условиями труда.

Другие выплаты компенсационного характера исчисляются из оклада, ставки без учёта других повышений, доплат.

- за проведение внеклассной работы по физической культуре – 5% ставки;

* бухгалтеру за выполнение обязанностей диспетчера – до 25 % ставки ежемесячно;

- за ведение делопроизводства – до 20% ставки;

- за проведение военно-патриотической работы – 5% ставки;

- за руководство профсоюзной организацией – до 10% ставки;

- за оказание методической помощи молодым специалистам –до 10%;

- за приём детей 6,5-летнего возраста – до 20% ставки;

- за сопровождение учащихся на маршрутах при подвозе в школу на занятия из окрестных сел и деревень и обратно к местам проживания – до 30% ставки;

- за работу со школьным сайтом – до 50 % ставки;

- водителям за расширение зоны обслуживания – до 20% ставки;

- за выполнение работ по поддержанию санитарного состояния автобусов –

до 50% ставки;

- за работу с электронной почтой и ведение мониторингов – 30% ставки;

- за организацию и проведение работ по дистанционному обучению – 20% ставки;

- за организацию и ведение электронной школы – 20% ставки;

- секретарю учебной части за ведение документации по личному составу и оформлению личных дел, в том числе обязанности по приёму, заполнению, учету, хранению и выдаче трудовых книжек и вкладышей к ним - до 50% ставки;

* ответственному за организацию перевозки учащихся школы и безопасность дорожного движения – до 40% ставки ежемесячно;
* ответственному за безопасность системы газораспределения и газопотребления – до 10% ставки (на время отопительного сезона);

- начальнику лагеря: в летний период - 40% ставки,

осеннее - весенний период - 20% ставки;

- педагогу-библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников свыше 8000 экземпляров до 35% ставки;

- за ведение воинского учета граждан, в т.ч. бронирования граждан, пребывающих в запасе до 30% ставки;

- за увеличение объёма работы (организацию двухразового питания, ведения отчетной документации, приём продуктов питания, их хранение) (согласно распоряжения администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 10.01.2013г. №3-р):

шеф-повару – до 120% ставки;

повару – до 120% ставки.

2.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой должности (профессии) или обязанностей работника.

Совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом по личному составу с указанием совмещаемой профессии (должности) или должности (профессии) отсутствующего работника, объема дополнительно выполняемых обязанностей (работ) и размера доплат на основании предварительно заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливается администрацией по согласованию с работником в процентах от оклада (тарифной ставки) по основной профессии (должности) работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников вводится в пределах экономии фонда оплаты труда, образующейся по окладам (тарифным ставкам) отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

Оплата лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Руководитель учреждения принимает меры по аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.6. Выплаты компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения и утверждаются приказом по учреждению.

**3. Стимулирующие выплаты**

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры стимулирующих выплат определяются личным трудовым вкладом работника учреждения с учетом конечных результатов его работы и устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) без учета других повышений, надбавок и доплат по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам без учета других повышений, надбавок и доплат в соответствии с распоряжения администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 21.02.2011г. №24-р «Об упорядочении оплаты труда водителей общеобразовательных учреждений, осуществляющих подвоз учащихся», распоряжением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 10.01.2013г. № 3-р «О внесении изменений в распоряжение администрации Измалковского муниципального района от 27.10.2011г. № 308-р «Об упорядочении оплаты труда шеф-поварам и поварам общеобразовательных учреждений», постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 29.01.2015 г. № 44 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 30.03.2015 г. № 184 «О внесении изменений в постановление администрации Измалковского района Липецкой области «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации».

Комплексным механизмом оценки качества и результативности работы педагогических работников является сочетание:

* мониторинга профессиональной деятельности;
* оценки их деятельности профессиональным сообществом;
* оценки их деятельности родительской общественностью;
* самооценки аттестуемого работника.
  1. Размеры стимулирующих выплат определяются на основании настоящего Положения в порядке, установленном учреждением (комиссионно) по согласованию с представительным органом работников учреждения, в пределах средств, направленных на оплату труда, и оформляются приказом руководителя учреждения.
  2. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

3.5. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.5.1. Ежемесячные выплаты работникам за:

* интенсивность труда, в том числе:
* высокие результаты работы и качество выполняемых работ в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников за интенсивность и качество труда в соответствующей сфере деятельности (Приложение №2)

3.6. За счёт стимулирующей части фонда оплаты работникам образовательного учреждения устанавливается система следующих стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность труда и качество выполняемых работ:

* за подготовку победителей муниципального этапа олимпиад – 10% ставки за каждого участника единовременно;
* за подготовку победителей областных олимпиад – 20% ставки ежемесячно за каждого участника;
* призеров областных олимпиад: 2-е место – 10% ставки ежемесячно за каждого участника;
* за подготовку победителей областных очных конкурсов, соревнований –до 50% ставки единовременно за каждого участника (команду);
* призеров областных очных конкурсов, соревнований: 2-е место – до 30% ставки единовременно за каждого участника (команду), 3-е место – до 20% ставки единовременно за каждого участника (команду);
* за подготовку победителей Всероссийских очных конкурсов, соревнований – до 100% ставки единовременно за каждого участника (команду);
* призеров Всероссийских очных конкурсов, соревнований – до 70% ставки единовременно за каждого участника (команду);
* за подготовку участников Всероссийских очных конкурсов, соревнований – до 20% ставки единовременно за каждого участника (команду);
* ежемесячные надбавки за звание «Заслуженный учитель» – 25% ставки;

- ежемесячные надбавки молодым специалистам – 50% ставки пропорционально учебной нагрузке или объему работы по штатной должности (К молодым специалистам относятся педагогические работники, работающие в образовательном учреждении в течение 5 лет после окончания педагогических заведений);

- за руководство научным обществом обучающихся - до 20% ставки;

-учителям русского языка и математики за особенность, сложность и приоритетность предмета – до 15% ставки (при неполной ставке – дифференцируемо учебной нагрузке);

- учителям за санитарное состояние кабинетов и сохранность мебели, инвентаря, оборудования – до 7% ставки;

* выплаты механику:

за сложность и напряженность – до 75% ставки ежемесячно,

за профессиональное мастерство - до 20% ставки ежемесячно.

выплаты водителям:

* за классность - до 25% ставки;
* за безаварийную работу – до 60% ставки;
* за интенсивность и напряженность работы – до 100% ставки;

- заместителю директора по АХЧ за интенсивность и напряженность - до 50% ставки;

- секретарю учебной части за качественное ведение документации, отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в указанные сроки, за ведение делопроизводства, алфавитной книги – до 30% ставки;

- операторов газовой котельной, старшего оператора за обеспечение бесперебойной работы системы отопления премировать в сумме 1000 рублей ежемесячно (на период отопительного сезона);

- работники бухгалтерии премируются по итогам работы за квартал в размере ставки с учетом доплат и надбавок или ежемесячно в размере 1/3 фонда оплаты труда. Непременным условием премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностных инструкций;

- работа без жалоб и замечаний;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения.

**3.7. Порядок определения размера поощрительных выплат**

**за результативность и эффективность работы**

Поощрительные выплаты за результативность и эффективность работы выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственно-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оценка результативности и эффективности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

Размер поощрительных выплат за результативность и эффективность труда работникам образовательного учреждения определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам работы (в % от расходов на оплату труда);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения в августе и в январе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, определяется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательного учреждения (дифференцируемо учебной нагрузке). В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

г) далее денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательного учреждения, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно.

Определение размеров поощрительных выплат по результатам работы второго полугодия осуществляется в сентябре, по результатам работы первого полугодия - в январе.

Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом директора образовательного учреждения. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представители органа государственно-общественного самоуправления и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Каждый работник образовательного учреждения, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь - к 5 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя общеобразовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику. (Приложение №3). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. (Приложение №4). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период. (Приложение №5).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя образовательного учреждения и печатью.

Руководитель образовательного учреждения копию протокола с листом согласования (Приложение №6) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственно-общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации.

В листе согласования протокола председатель органа государственно-общественного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ставят свои подписи и дату согласования и передают в общеобразовательное учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственно -общественного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ о поощрительных выплатах за результативность и эффективность труда работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

Заседания по рассмотрению вопроса установления ежемесячных поощрительных выплат по результатам работы проводятся два раза в год в сентябре и январе в первой половине каждого месяца.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника образовательного учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

В срок не позднее 20 сентября и 20 января каждого года на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера директор школы издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам за результаты работы за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

**3.8.** **Выплаты материальной помощи**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 г. № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 06.07.2015 г. №309 «О порядке выплаты материальной помощи руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам, специалистам, рабочим и служащим муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», в целях оказания материальной поддержки руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам, специалистам, рабочим и служащим учреждения за счет экономии средств по фонду оплаты труда оказывается материальная помощь в связи с юбилейными датами (50, 55 лет со дня рождения женщинам; 50,60 лет со дня рождения мужчинам) и в особых случаях (вступление работника в брак, рождение ребенка у работника, несчастье (в связи со смертью родителей, супруга (супруги), детей работника, стихийные бедствия) в следующих размерах:

1) в связи с юбилейными датами – до 5 тысяч рублей;

2) в связи с вступлением работника в брак – до 6 тысяч рублей;

3) в связи с рождением ребенка у работника - до 10 тысяч рублей;

4) в связи со смертью родителей, супруга (супруги), детей работников – до 8 тысяч рублей;

5) в связи с несчастьем, вызванным стихийным бедствием – до 10 тысяч рублей.

В связи со смертью работника материальная помощь оказывается супругу (супруге) работника, его близким родственникам, иным родственникам, законному представителю работника, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умершего на основании письменного заявления лица, имеющего право на её получение.

3. Основанием для выплаты материальной помощи руководителю учреждения является распоряжение главы района.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя, главным бухгалтерам, специалистам, рабочим и служащим учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

**3.9.** **Единовременное премирование работников**

1. Единовременное премирование работников устанавливается:

* в связи с профессиональным праздником «День учителя»; водителям к профессиональному празднику «День автомобилиста» – до 100% ставки;
* в связи с профессиональным праздником «День бухгалтера» работники бухгалтерии премируются в размере должностного оклада с учетом доплат и надбавок;
* в связи с праздниками: День защитника Отечества, 8 Марта;
* исходя из экономии фонда оплаты труда (квартал, год).

Премия работникам учреждения максимальными размерами не ограничивается.

Премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Премии по итогам работы начисляются за фактически отработанное время. Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске включается для начисления премий.

Работникам, уволенным по собственному желанию, отработавшим неполный период (год), премия не выплачивается.

При изменении в течение расчетного периода должностного оклада и надбавок, размер премии определяется исходя из последнего.

Перечень критериев премирования прилагается в таблице № 1.

**3.10. Ежемесячные выплаты за интенсивность, сложность и напряженность**

**выполняемых работ**

1) Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются в соответствии с постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 29.01.2015 г. №44 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации» в следующих размерах:

- руководителю – до 120% должностного оклада;

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующим структурными подразделениями – до 90% должностного оклада;

- бухгалтерам – до 75% должностного оклада

2) Выплата за почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25% должностного оклада.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

3) Премии по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4) Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, выплачиваются в размере не более:

среднемесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий квартал, - для руководителей;

80% среднимесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий квартал, - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

На премирование руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности.

5) Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

**3.11.Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру,

- заведующим структурными подразделениями, бухгалтерам,

- педагогу-библиотекарю

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы | Размер выплаты (в процентах) |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 25 |
| свыше 15 лет | 30 |

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды: замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

работы в соответствующей отрасли или по специальности.

**3.12.Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим, руководящим и другим работникам за результативность и эффективность работы в образовательном учреждении**

Таблица № 1

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Основание для премирования |
| Педагогические работники | -достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;  -подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;  -участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;  -проведение уроков высокого качества;  -подготовка и проведение внеклассных мероприятий  применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;  -использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки);  -участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);  -организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);  -проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;  -организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;  -снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;  -снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;  Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтной ситуации;  -высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) |
| Заместитель директора по УВР, ВР | -организация предпрофильного и профильного обучения;  -выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;  -высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;  -высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;  -качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)  сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;  -высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;  -поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
| Заместитель директора по АХЧ | -обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;  -обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;  -высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;  -обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения. |
| Работники бухгалтерии | -своевременное и качественное представление отчетности в МИФНС, ПФР, статистику;  -подготовка положений экономических расчетов;  -отсутствие ошибок, замечаний к отчетности и первичным документам бухгалтерского учета;  -качественное ведение документации;  - целевое и рациональное использование бюджетных средств;  -соблюдение инструкций по бюджетному учету, финансовой и кассовой дисциплины;  - соблюдение установленных сроков уплаты налогов и сборов в бюджеты всех уровней, страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;  - обеспечение сохранности документации и защиты информации по бухгалтерскому учету;  - осуществление контроля за соблюдением финансовых обязательств;  - своевременное и качественное исполнение поручений директора;  - проведение запроса катировок, аукционов в программе  АЦК – Госзаказа на основании закона 44. ФЗ;  - своевременное заключение договоров;  - проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых активов |
| Социальный педагог | -результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;  -своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля. |
| Педагог -библиотекарь | -высокая читательская активность обучающихся;  -пропаганда чтения как формы культурного досуга;  -участие в общешкольных и районных мероприятиях;  -оформление тематических выставок. |
| Водитель | -обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;  - соблюдение сроков осмотров, проверок и ремонта автотранспортного средства;  - соблюдение правил эксплуатации и хранения инструментов, ГСМ, оборудования, запасных частей;  -обеспечение безопасной перевозки детей;  -отсутствие ДТП, замечаний. |
| Уборщик производственных помещений  Шеф-повар, повар  Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий | -проведение генеральных уборок;  -своевременная уборка закрепленных служебных помещений, коридоров, лестничных клеток;  -соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию убираемых помещений;  -содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;  -качественная уборка помещений;  -отличное санитарное состояние закрепленной территории, отсутствие замечаний, нареканий  сохранность оборудования в столовой, соблюдение правил техники безопасности;  - отсутствие предписаний и нареканий по качеству питания со стороны надзорных служб;  - участие в ремонте, благоустройстве.  -оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |

Выплата премий работникам производится на основании приказа руководителя в пределах экономии фонда оплаты труда. Размер премии в данном случае не ограничен.

3.12.1. Непременным условием премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- не нарушение педагогической этики;

- отсутствие обоснованных жалоб, связанных с деятельностью работника.

3.12.2. Установление условий премирования по итогам работы, не связанных с результативностью работы, не допускается.

3.12.3. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются пропорционально отработанному времени в течение учетного периода.

3.12.4. Перерасчет стимулирующих выплат работника учреждения в течение года производится в следующих случаях: при изменении штатной численности работников учреждения.

**4. Иные выплаты.**

4.1. Если заработная плата работника за полный месяц ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате, то работнику производится доплата до МРОТ.

4.2. В связи с введеним ФГОС оплата за внеурочную деятельность производится в соответствии с приказом руководителя, дополнительной тарификацией, исходя из фактической нагрузки.

**5.Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения.**

Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится в соответствии с постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 29.01.2015 г. №44 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации»

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад, размеры компенсационных и стимулирующих выплат руководителя учреждения устанавливаются распоряжением администрации района.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются при заключении трудового договора или при внесении изменений в условия трудового договора руководителем учреждения - работодателем.

1) Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются руководителям до 120% должностного оклада;

2) Ежемесячные выплаты руководителям, имеющим почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливаются в размере 25% должностного оклада;

3) Выплата за почетное звание «Народный», ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливаются в размере 40% должностного оклада.

При наличии нескольких почетных званий и ученых степеней выплата устанавливается по одному основанию.

4) Выплаты за стаж непрерывной работы руководителю

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы | Размер выплаты (в процентах) |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 25 |
| свыше 15 лет | 30 |

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды: замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

работы в соответствующей отрасли или по специальности.

5) Премии по итогам работы за первый и третий квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в размере не более четырех должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6) Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, выплачиваются в размере не более среднемесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий квартал.

На премирование руководителей направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности.

7) Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональными праздниками.

Сумма указанных премий в совокупности не может превышать более 3 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Премирование руководителей учреждения по итогам работы за полугодие осуществляется с учетом их личного вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премирование руководителей учреждения по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении учреждением количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением за соответствующий отчетный период, представляемого руководителем учреждения в сроки и по формам, установленным правовым актом администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации.

1) При определении размера премии по итогам работы за первый и третий квартал и полугодие основанием для невыплаты премии руководителю учреждения являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение руководителем учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

- нарушение требований противопожарной безопасности либо требований об обеспечении санитарно-эпидемиологического благополучия населения, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения;

- наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения.

2) При определении размера премии по итогам работы за первый и третий квартал и полугодие основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

- наложение на руководителя учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обосновынных жалоб граждан допускается не более, чем на 30%.

3) При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

- невыполнение муниципального задания;

- несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждения за соответствующий отчетный период.

Снижение размере премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением допускается не более, чем на 30%.

4) Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

5) Премии выплачиваются руководителям учреждения за фактически отработанное время. В случае увольнения руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время при условии увольнения по уважительной причине.

6) Основанием для выплаты премии руководителям учреждений является распоряжение администрации района.

5.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу руководителя и выплачиваются ежемесячно.

5.6. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации района один раз в год.

5.7. При определении размера выплаты за интенсивность, высокие результаты работы учитываются: интенсивность и напряженность работы, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения), а также осуществление организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

5.8. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается при назначении на должность впервые в размере 50 процентов должностного оклада.

5.9. Ежемесячные выплаты за интенсивность труда, высокие результаты работы устанавливаются:

1) 3а создание на базе учреждения опорной школы (базовой), ресурсного центра - до 20 баллов;

2) 3а организацию научно-экспериментальной работы в ОУ – до 30 баллов;

3) 3а участие в органах общественного управления (координационных советах, постоянно действующих комиссиях, коллегиях, советах руководителей, рабочих группах) - до 10 баллов;

4) 3а межведомственное сотрудничество и взаимодействие (регулярное проведение мероприятий не реже 2 раз в год);

- с общественными организациями – до 5 баллов;

- с учреждениями культуры – до 5 баллов;

- с религиозными учреждениями –до 5 баллов.

5) 3а наличие эффективно работающего учебно - опытного участка- до 20 баллов;

6) За своевременное предоставление статистической, бухгалтерской и иной отчетности, справок, качественное их исполнение - до 10 баллов;

7) За содержание школьного автотранспорта- до 30 баллов;

8) За наличие медицинского кабинета – до 10 баллов;

9) За развитие добровольческой инициативы в районе – до 10 баллов

10) За результаты государственной итоговой аттестации (отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена: 2014 год – не менее 1,23; 2015 год – не менее 1,21; 2016 год – не менее 1,19; 2017 год – не менее 1,17; 2018 год – не менее 1,15) – до 20 баллов;

11) За позитивную динамику сдачи государственной итоговой аттестации учащихся 9 класса в новой форме - до 20 баллов;

12) За наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник физической культуры и спорта», знака «Почетный работник общего образования РФ» ( не имеющие звание «Заслуженный учитель РФ»)- до 10 баллов;

13) За наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ ( не имеющие вышеперечисленных званий)- до 5 баллов;

14) За организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования) – до 10 баллов;

15) За реализацию программ дополнительного образования на базе ОУ – до 5 баллов;

16) За увеличение количества детей, охваченных программами дополнительного образования до 75% численности детей в возрасте от 5 до 18 лет – до 10 баллов;

17) За реализацию профильного обучения, препрофильной подготовки – до 10 баллов;

18) За качество подготовки выпускников учреждений (доля выпускников, получивших аттестат с золотым и серебряным тиснением, не менее 3,5% от общего количества выпускников)- до 5 балов;

19) За внедрение современных образовательных технологий - до 10 баллов;

20) 3а результативность участия в олимпиадах разного уровня:

-муниципальный уровень- до 5 баллов;

-региональный уровень- до 10 баллов;

21) 3а участие в муниципальных, региональных, всероссийских и международных фестивалях, конкурсах и др.:

- муниципальных до 5 баллов;

- региональных – до 10 баллов,

- всероссийских, международных – до 15 баллов;

22) За реализацию программ, направленных на работу с одаренными детьми:

- муниципальный уровень – до 5 баллов;

- региональный уровень – до 10 баллов;

- всероссийский уровень – до 15 баллов.

23) За соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб) – до 10 баллов;

24) За информационную открытость (соответствие содержания сайта ОУ постановлению Правительства РФ от 10.07.2013 №582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации», участие в процедурах независимой оценки качества образования) – до 10 баллов;

25) За реализацию мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних – до 10 баллов;

26) За реализацию социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся и др.) – до 10 баллов;

27) За реализацию мероприятий по привлечению молодых педагогов – до 10 баллов;

28) За реализацию программ по сохранению и укреплению здоровья детей (в том числе организация различных форм отдыха и оздоровления детей) – до 10 баллов;

29) За создание условий для реализации индивидуальных учебных планов – до 10 баллов;

30) За позитивную динамику индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий) в сравнении с предыдущим периодом – до 10 баллов;

31) За охват обучающихся двухразовым горячим питанием – до 10 баллов;

32) За реализацию мероприятия по заключению эффективного контракта с работниками учреждения – до 10 баллов;

33) За разработку и реализацию программы развития образовательного учреждения – до 10 баллов;

34) За реализацию школьной системы оценки качества образования – до 10 баллов;

35) За реализацию концепции метематического образования – до 10 баллов;

36) За наличие в общеобразовательном учреждении руководителя районного методического объединения – до 10 баллов;

37) За доведение средней заработной платы педагогических работников к целевому показателю (к средней заработной плате в муниципалитете)– до 10 баллов;

5.10. Итоговое количество баллов – 485 баллов.

5.11. Вес одного балла (%) определяется по формуле:

W= 120% / В, где

120% - максимальный размер ежемесячных выплат за интенсивность, высокие результаты работы;

В – итоговое количество баллов.

5.12. Вес одного балла – 0,248%

5.13. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы руководителю образовательного учреждения определяются путем умножения общего количества баллов на вес одного балла.

5.14. Администрацией района создается комиссия администрации района по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений Измалковского района, в состав которой входят представители администрации района и МБУ «ЦБО ОУ Измалковского муниципального района».

5.15. Для определения размера выплат стимулирующего характера руководители образовательных учреждений района представляют ежегодно до 20 декабря председателю комиссии оценочные листы по результатам работы за текущий год (далее – оценочные листы).

5.16. Комиссия на основе представленных оценочных листов осуществляет оценку профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений района.

После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется сводный оценочный лист выполнения утвержденных критерием и показателей результативности и эффективности работы, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым руководителем образовательного учреждения.

5.17. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителей образовательных учреждений района.

5.18. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем комиссии и всеми членами комиссии, присутствующими на заседании комиссии.

5.19. Решение об установлении размера выплат стимулирующего характера оформляется протоколом.

5.20. После получения протокола начальник отдела образования района готовит проект распоряжения администрации района об установлении руководителям образовательных учреждений района стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, который направляется главе администрации района.

**5.21. Разовые премии:**

-за качественное проведение особо значимых мероприятий (подготовка к осенне-зимнему сезону, новому учебному году, работа пришкольного лагеря, благоустройство и озеленение территории учреждения, 100% обеспечения школьной столовой с/х продукцией (картофель, морковь, капуста, лук, столовая свёкла) с пришкольного участка) - в размере до 200% месячной заработной платы;

- за участие представителей ОУ в конкурсах профессионального мастерства; за активную, качественную подготовку участников данных конкурсов- в размере до 200% месячной заработной платы.

Выплачивается премия к юбилейным датам со дня рождения (50,55,60 лет), в связи с уходом на заслуженный отдых, к профессиональным праздникам в размере до 100% оклада.

5.22. Размер премий может быть изменен при выявлении существенных недостатков в деятельности руководителя или руководимого им учреждения:

-нарушения Закона Российской Федерации «Об образовании», других нормативных документов Российской Федерации, Липецкой области, регламентирующих деятельность образовательных учреждений;

- снижение качества знаний учащихся;

- нарушения в финансово-хозяйственной деятельности;

- нарушения Устава образовательного учреждения;

- нарушения внутреннего трудового распорядка;

- нарушения должностной инструкции руководителя;

- нарушение коллективного договора;

- невыполнение или некачественное исполнение приказов начальника отдела образования.

5.23. Оказание материальной помощи руководителям образовательного учреждения.

Работникам может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь выплачивается в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийные бедствия, семейные обстоятельства), к профессиональному празднику, к 23 февраля и к 8 марта в пределах заработной платы. Материальная помощь выплачивается на основании распоряжения главы района в котором конкретному руководителю указывается её размер. На оказание материальной помощи могут быть направлены средства из экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

6.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.4. Руководитель учреждения составляет тарификационный список педагогических работников в соответствии с порядком проведения тарификации.

6.5.Осуществлять индексацию заработной платы в соответствие с законом РФ и решениями.

6.6.Выплачивать заработную плату за время отпуска согласно ТК РФ.

6.7.При возложении на работника бухгалтерии, с его согласия, исполнения дополнительных обязанностей отсутствующего работника производить доплату до 40% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

6.8.Изменение размеров заработной платы производить при увеличении стажа работников.

6.9. Оплата труда медицинских и других работников, не входящих в ПКГ работников, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.10. Особенности труда педагогических работников учреждения.

6.10.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из конкретного объема педагогической работы.

6.10.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г.

№ 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников».

**7. Рабочее время и время отдыха**

7.1. Установить нормальную продолжительность рабочей недели 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин с 2-мя выходными (суббота, воскресенье). В случае привлечения работников к исполнению его должностных обязанностей в выходные или не рабочие праздничные дни, его труд оплачивается в 2-ом размере. По желанию работника, работающего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ)

7.2. По письменному заявлению работника, в определенном им порядке установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю женщинам, имеющим ребенка – инвалида до 18 лет.

7**.**3. Установить работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работников может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

7.4. Согласно ст.119 ТК РФ предоставлять за ненормированный режим рабочего времени работникам дополнительные отпуска сроком до 14 календарных дней:

главный бухгалтер – 12 календарных дней;

бухгалтер – 7 календарных дней;

программист – 7 календарных дней;

водители - 14 календарных дней

Отпуска предоставляются по приказу директора учреждения, в соответствии с графиком отпусков.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

7.5 Предоставлять работникам дополнительные краткосрочные отпуска по личным заявлениям без сохранения заработной платы в связи:

- с бракосочетанием работника – 3 дня,

- с бракосочетанием детей работников – 2 дня,

- со смертью близких родственников работников – 3 дня,

- с иными уважительными причинами – 3 дня.

Женщинам, имеющим детей–школьников, предоставлять краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы 01 сентября.

Родителям учащихся выпускных классов предоставлять 1 день на праздник «Последний звонок».

**8. Заключительная часть.**

8.1. Изменения и дополнения к настоящему положению готовятся комиссией, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Приложение № 1

1. **Должностные оклады, ставки заработной платы руководителей, специалистов и служащих учреждений образования**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности и критерии установления  должностных окладов | | | | | | Должностной оклад (руб.) | |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | | | | | | | |
| Секретарь учебной части | | | | | | 4590 | |
| **IV. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | | | | | | | |
| Наименование должности | | | | | Ставка заработной платы (руб.) | | |
| **1 квалификационный уровень** | | | | | | | |
| Старший вожатый | | | | | 6400 | | |
| **2 квалификационный уровень** | | | | | | | |
| Социальный педагог |  |  | |  | 6900 | | |
| **4 квалификационный уровень** | | | | | | | |
| Педагог-библиотекарь | | | | | 6900 | | |
| Старший воспитатель | | | | | 7300 | | |
| **Ставки заработной платы специалистов образовния** | | | | | | | |
| Наименование должности | Ставка заработной платы (руб.) | | Повышающий коэффициент | | | | |
| высшая квалификационная категория | | | | первая квалификационная категория |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | | | | | | | |
| **3 квалификационный уровень** | | | | | | | |
| Воспитатель | 6350 | | 0,25 | | | | 0,1 |
| **4 квалификационный уровень** | | | | | | | |
| Учитель | 7500 | | 0,35 | | | | 0,1 |
| Преподаватель-организатор основ безопасностижизнедеятельности | 7500 | | 0,35 | | | | 0,1 |

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих 3 квалификационного уровня»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3 квалификационный уровень** | | | | | | | | | | |
|  | | Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.) | | | | | | | | | |
| I | | II | III | | IV | | | V | |
| Шеф-повар | | 7130 | | 6150 | 5730 | | 5190 | | | 4440 | |
| Наименование должности | | | | | | | Должностной оклад (руб.) | | | | | |
| Механик | | | | | | | 5730 | | | | | |
| Бухгалтер | | | | | | | 5730 | | | | | |
| Программист | | | | | | | 5730 | | | | | |
| Инженер по компьютерным технологиям | | | | | | | 10125 | | | | | |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений** | | | | | | | | | | | | |
| **Директор (начальник, заведующий) образовательного учреждения** | 15740 | | 13770 | | | 11990 | | 10450 |  | | | |

Руководителям и специалистам районных муниципальных учреждений образования, работающим в сельской местности, установленные должностные оклады повышаются на 25 процентов.

Для руководителей и специалистов, работающих в сельской местности, выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада, повышенного на 25 процентов.

**Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда работников образовательного учреждения**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд оплаты труда | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Тарифный коэффициент | | | | | | | | | | | |
| 1,0 | 1,02 | 1,04 | 1,06 | 1,08 | 1,10 | 1,12 | 1,14 | 1,25 | 1,37 | 1,52 | 1,63 |
| Тарифные ставки | | | | | | | | | | | |
| 4000 | 4080 | 4160 | 4240 | 4320 | 4400 | 4480 | 4560 | 5000 | 5480 | 6080 | 6520 |

Приложение №2

Примерный перечень  
показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим работникам (учителям и преподавателю ОБЖ) из стимулирующей части фонда оплаты труда работников за результативность и эффективность работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Показатели* | *Весовой коэффициент показателя* |
| 1. | Наличие первых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях:   * муниципальный уровень * региональный уровень * всероссийский уровень | 1,0  1,5  2,0 |
| 2. | Отсутствие травм, полученных учащимися, на урочных и внеурочных занятиях | 1,0 |
| 3. | Отсутствие жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, других участников образовательного процесса на работу учителя | 1,5 |
| 4. | Использование современных образовательных технологий в учебном процессе | 2,0 |
| 5. | Наличие нагрудного знака *или*  грамоты Министерства образования | 3,0  1,0 |
| 6. | За организацию работы в профильных классах | 1,0 |
| 7. | За участие в пилотном проекте по введению ФГОС основного общего образования | 2,0 |
| 8. | Использование ИКТ:  - для моделирования урока  - для контроля и учета базовых знаний учащихся (за компьютером)  - для индивидуальных траекторий обучения учащихся (за компьютером) | 0,5  1,0  1,5 |
| 9. | Участие в работе методических, цикловых и предметных комиссий; наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.  - внутри учреждения  - районного уровня  - регионального уровня | 1,0  2,0  3,0 |
| 10. | **Распространение передового педагогического опыта:**  1. Подготовка и проведение открытых уроков (мастер-классы):  - внутри учреждения;  - районного уровня;  - регионального уровня.   1. Наличие предметных публикаций в прессе:   - муниципальный уровень;  - региональный уровень   1. Наличие и своевременное обновление (не реже 1 раза в 2 месяца) собственного сайта или страницы на сайте школы (в аналитической справке указать ссылку на страницу Internet) 2. Участие в работе сетевых сообществ, форумов учителей. | 1,0  2,0  3,0  1,0  2,0  2,0  2,0 |
| 11. | Участие в профессиональном конкурсе педагогического мастерства (за последний учебный год):  - за участие в конкурсе;  - третье место;  - второе место;  - первое место | 1,0  2,0  4,0  6,0 |
| 12. | Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет) | 2,0 |
| 13. | Качественное ведение документации | 1,0 |
| 14. | За организацию научно-исследовательской работы с учащимися:  - внутри учреждения;  - муниципальный уровень;  - региональный уровень;  - всероссийский, международный уровень | 1,0  2,0  3,0  4,0 |
| Максимально возможное количество баллов | | **56,0** |

Примерный перечень  
показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим работникам (старший воспитатель, воспитатель ГПД) из стимулирующей части фонда оплаты труда работников за результативность и эффективность работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Показатели* | *Весовой коэффициент показателя* |
| 1. | Наличие первых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях:   * муниципальный уровень * региональный уровень * всероссийский уровень | 1,0  1,5  2,0 |
| 2. | Использование в работе современных образовательных технологий | 2,0 |
| 3. | Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет) | 2,0 |
| 4. | Пропаганда ЗОЖ | 1,5 |
| 5. | Применение в работе ИКТ | 1,0 |
| 6. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, по конфликтным ситуациям | 1,5 |
| 7. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя | 1,0 |
| 8. | Отсутствие травм, полученных учащимися, воспитанниками на внеурочных занятиях | 1,0 |
| 9. | Наличие нагрудного знака *или*  Почетной грамоты Министерства | 3,0  1,0 |
| 10. | Качественное ведение документации | 1,0 |
| 11. | Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.  - внутри учреждения;  - районного уровня;  - регионального уровня | 1,0  2,0  3,0 |
| 12. | Проведение открытых мероприятий:  - внутри учреждения;  - муниципального уровня;  - регионального уровня | 1,0  2,0  3,0 |
| 13. | Создание и коррекция методических материалов для проведения внеклассных мероприятий | 2,0 |
| 14. | Привлечение к участию в работе с учащимися, воспитанниками, представителей общественных организаций, шефов и др. | 1,5 |
| 15. | За организацию научно-исследовательской работы с учащимися:  - внутри учреждения;  - муниципальный уровень;  - региональный уровень;  - всероссийский, международный уровень | 1,0  2,0  3,0  4,0 |
| 16. | Наличие публикаций в прессе:  - муниципальный уровень;  - региональный уровень | 1,0  2,0 |
| 17. | 1. Наличие и своевременное обновление (не реже 1 раза в 2 месяца) собственного сайта или страницы на сайте школы (в аналитической справке указать ссылку на страницу Internet) | 2,0 |
|  | Максимально возможное количество баллов | **49,0** |

Примерный перечень  
показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим работникам (старший вожатый) из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Показатели* | *Весовой коэффициент показателя* |
| 1. | Наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности учащихся (воспитанников) | 1,0 |
| 2. | Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:  - всероссийские;  - региональные;  - муниципальные | 3,0  2,0  1,0 |
| 3. | Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет) | 2,0 |
| 4. | Охват учащихся (воспитанников) организованным каникулярным отдыхом | 1,0 |
| 5. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу старшего вожатого | 1,5 |
| 7. | Охват учащихся (воспитанников) оздоровительными мероприятиями | 1,0 |
| 8. | Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.:  - муниципального уровня;  - регионального уровня;  - всероссиийского уровня | 1,0  1,5  2,0 |
| 9. | Наличие нагрудного знака *или*  Почетной грамоты Министерства | 3,0  1,0 |
| 10. | Качественное ведение документации | 1,0 |
| 11. | Отсутствие травм на внеклассных мероприятиях | 1,0 |
| 12. | Наличие публикаций в прессе:  - муниципальный уровень;  - региональный уровень | 1,0  2,0 |
| 13. | Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.д.  - регионального уровня;  - муниципального уровня;  - внутри учреждения | 3,0  2,0  1,0 |
| 14. | Привлечение к участию в работе с учащимися (воспитанниками) представителей общественных организаций, шефов и др. | 1,0 |
| 15. | Использование ИКТ:  - для моделирования внеклассных мероприятий | 2,0 |
| 16. | Проведение открытых мероприятий (мастер-классы):  - внутри учреждения;  - муниципальный уровень;  - региональный уровень; | 1,0  2,0  3,0 |
| 17. | Создание и использование методических материалов для проведения внеклассных мероприятий | 1,0 |
| 18. | Наличие и своевременное обновление (не реже 1 раза в 2 месяца) собственного сайта или страницы на сайте школы (в аналитической справке указать ссылку на страницу Internet) | 2,0 |
|  | Максимально возможное количество баллов | **44,0** |

Примерный перечень  
показателей для распределения поощрительных выплат социальному педагогу из стимулирующей части фонда оплаты труда работников

за результативность и эффективность работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Показатели* | *Весовой коэффициент показателя* |
| 1. | Снижение количества правонарушений | 1,5 |
| 2. | Снижение количества пропусков учебных занятий | 1,5 |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | 1,0 |
| 4. | Наличие учащихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устроенных в семьи | 1,0 |
| 5. | Наличие случаев оказания помощи в течение года учащимся (воспитанникам) в оформлении пенсий, сберегательных вкладов и др., а также попавшим в экстремальные ситуации | 2,0 |
| 6. | Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля | 2,0 |
| 7. | Наличие нагрудного знака *или*  почетной грамоты Министерства | 3,0  1,0 |
| 8. | Качественное ведение документации | 1,0 |
| 9. | Наличие публикаций в прессе:   * муниципальный уровень; * региональный уровень | 1,0  2,0 |
| 10. | Наличие и своевременное обновление (не реже 1 раза в 2 месяца) собственного сайта или страницы на сайте школы (в аналитической справке указать ссылку на страницу Internet) | 2,0 |
| 11. | Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет) | 2,0 |
| 12. | Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.  - регионального уровня;  - муниципального уровня;  - внутри учреждения | 3,0  2,0  1,0 |
| Максимально возможное количество баллов | | **26,0** |

Приложение №3

**Оценочный лист**

**оценки выполнения утверждённых критериев и показателей**

**результативности и эффективности работы**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты

труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается период работы)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Наименование показателя*** | ***Утверждено*** | ***Выполнено*** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| 4 |  |  |
| 5 |  |  |
| 6 |  |  |
| 7 |  |  |
| 8 |  |  |
| 9 |  |  |
| 10 |  |  |
| 11 |  |  |
| 12 |  |  |
| 13 |  |  |
| 14 |  |  |
| 15 |  |  |
| 16 |  |  |
| 17 |  |  |
| Итого по всем показателям |  |  |

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись)

«Принято» «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_)

Приложение № 4

**СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки утверждённых показателей результативности и эффективности работы работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Фамилия, имя, отчество**  **работника** | **Должность** | **Общая сумма баллов** | | |
| **утверждено** | **выполнено** | **итого** |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |  |
| 11 |  |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  |  |  |
| 13 |  |  |  |  |  |
| 14 |  |  |  |  |  |
| 15 |  |  |  |  |  |
| 16 |  |  |  |  |  |
| 17 |  |  |  |  |  |
| 18 |  |  |  |  |  |
| 19 |  |  |  |  |  |
| 20 |  |  |  |  |  |
| Всего | | |  |  |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

Приложение № 5

## ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности и эффективности работы работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование муниципального общеобразовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных показателей результативности и эффективности работы работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии

(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подпись) (Ф.И.О.)

(подпись) (Ф.И.О.)

(подпись) (Ф.И.О.)

(подпись) (Ф.И.О.)

(подпись) (Ф.И.О.)

(подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г.

Приложение № 6

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утверждённых показателей результативности и эффективности работы работников

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование муниципального общеобразовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_г.

Руководитель общеобразовательного учреждения

(подпись) (Ф.И.О.)

Протокол согласован:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование органа  государственно-общественного  самоуправления, профсоюзной  организации | Дата  получения | Дата  согласования | Подпись |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Дата получения протокола общеобразовательным учреждением после согласования

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение №7**

**Оценочный лист**

**Результаты работы руководителя МБОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(самоанализ)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№***  ***п/п*** | ***Показатели*** | ***Объем выполненных работ*** | ***Предполагаемый %*** | ***Итоговый***  ***%*** | ***примечание*** |
| 1. | Ненормированный рабочий день |  | До 20 |  |  |
| 2. | Создание на базе учреждения опорной школы (базовой), ресурсного центра |  | До 20 |  |  |
| 3. | Организация научно-экспериментальной работы в ОУ |  | До 30 |  |  |
| 4. | За участие в органах общественного управления (координационных советах, постоянно действующих комиссиях, коллегиях, советах руководителей, рабочих группах) |  | До 10 |  |  |
| 5. | За внедрение инновационных программ в рамках ПНПО |  | До 10 |  |  |
| 6. | За реализацию авторских программ в учреждениях дополнительного образования детей:  -за каждую авторскую программу |  | До 10  1 |  |  |
| 7. | Межведомственное взаимодействие и сотрудничество (регулярное проведение мероприятий не реже 2 раз в год):  -с общественными организациями  - с учреждениями культуры  -с учреждениями православия |  | До 5  До 5  До 5 |  |  |
| 8. | За наличие эффективно работающего учебно-опытного участка |  | До 20 |  |  |
| 9. | Своевременное предоставление статистической, бухгалтерской и иной отчетности, справок, качественное исполнение |  | До 10 |  |  |
| 10. | Наличие приборов учета теплоэнергоносителей (в исправном рабочем состоянии) |  | 5 |  |  |
| 11. | Содержание школьного автотранспорта |  | До 30 |  |  |
| 12. | Наличие группы кратковременного пребывания |  | До 10 |  |  |
| 13. | Наличие медкабинета |  | До 10 |  |  |
| 14. | Наличие кружков, секций различной направленности ( для учреждений дополнительного образования) |  | До 15 |  |  |
| 15. | Разъездной характер работы, связанный с проверкой своих кружков и секций, расположенных на базе других образовательных учреждений района ( для учреждений дополнительного образования) |  | До 20 |  |  |
| 16. | Развитие добровольческой инициативы в районе |  | До 10 |  |  |
| 17. | Повышение интенсивности работы в учреждении с повышенным статусом (лицей, гимназия, школа с углубленным изучением отдельных предметов) |  | До 30 |  |  |
| 18. | Позитивная динамика сдачи ЕГЭ |  | До 20 |  |  |
| 19. | Позитивная динамика сдачи государственной итоговой аттестации учащихся 9 класса в новой форме |  | До 10 |  |  |
| 20. | Наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник физической культуры и спорта», знака «Почетный работник общего образования РФ» (не имеющие звание «Заслуженный учитель РФ») |  | 10 |  |  |
| 21. | Наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ (не имеющие вышеперечисленных званий) |  | 5 |  |  |
| 22. | Организация работы по физическому воспитанию во внеурочное время (при охвате учащихся не менее 50%) |  | 5 |  |  |
| 23. | Организация работы по дополнительному образованию во внеурочное время ( при охвате учащихся не менее 80% ) |  | 5 |  |  |
| 24. | Проведение экспериментальной работы:  -эксперимент в рамках всего образовательного учреждения:  -на региональном уровне  -на федеральном уровне  -эксперимент локального характера ( для отдельных классов, возрастных групп, цикла предметов, проблем):  -за каждый эксперимент на региональном уровне;  -за каждый эксперимент на федеральном уровне |  | 5  10  1, но не более 5  2, но не более 10 |  |  |
| 25. | Наличие классов с углубленным изучением отдельных предметов |  | 1- за каждый класс , но не более 5 |  |  |
| 26. | Наличие профильных классов, в том числе классов ранней профилизации |  | 1- за каждый класс,  но не более 5 |  |  |
| 27. | Качество подготовки выпускников учреждения ( доля выпускников, получивших аттестат с золотым и серебряным теснением, не менее 3,5% от общего количества выпускников) |  | До 5 |  |  |
| 28. | Проведение профориентационной работы |  | До 5 |  |  |
| 28. | Внедрение современных образовательных технологий |  | До 10 |  |  |
| 29. | Результативность участия в олимпиадах разного уровня:  -муниципальный уровень;  -региональный уровень;  -всероссийский уровень |  | 10  30  40 |  |  |
| 30. | Наличие действующего внешнего органа управления образовательным учреждением (управляющего совета) |  | До 20 |  |  |
| 31. | Экономия теплоэнергетических ресурсов (подтверждающий документ) |  | До 5 |  |  |
| 32. | За участие в муниципальных, региональных, всероссийских и международных фестивалях, конкурсах и др.:  -муниципальных;  -региональных;  -всероссийских, международных |  | До 5  До 10  До 15 |  |  |
| 33. | Посещаемость воспитанников детского сада ( в пределах среднерайонного показателя и выше):  -школы;  -ДОУ |  | 20  10 |  |  |
| 34. | Качественная работа по снижению заболеваемости воспитанников детских садов (количество дней, пропущенных по болезни 1 ребенком ниже среднерайонного показателя) |  | До 10 |  |  |
| 35. | Стаж непрерывной работы:  -от 3 до 5 лет  -от 5 до 10 лет  -от 10 до 15 лет  -свыше 15 лет  (указать)  При подсчете учитываются годы работы в должности директора |  | 10  20  25  30 |  |  |

Директор