

Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета  
\_\_\_\_\_М.В. Пашкова

Утверждаю  
Директор МБОУ ООШ п. Маяк  
\_\_\_\_\_Н.Т. Оборотов

Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы  
п. Маяк Елецкого муниципального района Липецкой области

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано для обеспечения единого подхода к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения основной общеобразовательной школы п. Маяк Елецкого муниципального района Липецкой области (далее – Учреждение), в целях их материального стимулирования в достижении установленных целей деятельности, более полной реализации своего творческого потенциала и высокие достижения в труде.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, решением Совета депутатов Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 «О проекте Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями и постановлением администрации Елецкого муниципального района от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района».

1.3. Положение регулирует трудовые взаимоотношения, вопросы начисления выплат компенсационного и стимулирующего характера, премий, оказания материальной помощи работникам Учреждения.

1.4. Размер заработной платы работников Учреждения состоит из: должностного оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного, стимулирующего характера и не должен быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

## **2. Распределение фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и выплат стимулирующего характера.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам и состоит из должностного оклада (ставок) и выплат компенсационного характера.

2.3. Руководитель Учреждения формирует и утверждает приказом по Учреждению штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.4. Оплата труда работников производится на основании трудового договора между руководителем Учреждения и работником на основании приказа по Учреждению.

### **3. Порядок установления должностных окладов**

3.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностные оклады работникам Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей устанавливаются в соответствии решением Совета депутатов Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 «О проекте Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3.3. Для рабочих сохранена тарифная сетка оплаты труда. Тарифные разряды оплаты труда рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.4. Руководителю и специалистам Учреждения, работающим на селе, установленные должностные оклады повышаются на 25 процентов.

3.5. Оплата труда педагогических работников производится с учетом установленной им квалификационной категорией.

В соответствии с областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования РФ на 2012 – 2015 годы оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер.

3.6. Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается распоряжением администрации Елецкого муниципального района согласно утвержденной группе по оплате труда руководителя, работникам – согласно приказу руководителя Учреждения.

3.7. Оплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя Учреждения производится по приказу отдела образования администрации Елецкого муниципального района.

#### **4. Порядок установления выплат компенсационного характера**

4.1. Перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Елецкого муниципального района от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района».

4.2. На основании решения Совета депутатов Елецкого муниципального района от 25.02.2015 № 103 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Елецкого муниципального района» для руководителей и специалистов, работающих в сельской местности, выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), повышенных на 25%.

4.3. Перечень выплат компенсационного характера:

- работа с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей);
- увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- работа с учащимися с отклонениями в развитии.

4.4. На основании специальной оценки условий труда в Учреждении за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам устанавливается выплата в размере от 4 до 12% должностного оклада (ставки) за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

4.5. При работе в ночное время за каждый час работы с 22 до 6 часов устанавливается выплата в размере 35% должностного оклада (ставки).

4.6. За работу с учащимися с отклонениями в развитии (т.е. с задержкой психического развития), нуждающимися в длительном лечении;

находящимися в трудной жизненной ситуации; детьми, проходящими социальную реабилитацию, устанавливается выплата в размере 20% должностного оклада (ставки).

4.7. За проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости в зависимости от численности учащихся в классе по состоянию на 1 сентября:

- 1 – 4 классы – 25% должностного оклада;
- русский язык, литература – 30% должностного оклада;
- математика – 20% должностного оклада;
- иностранный язык, химия, физика, биология, черчение – 15% должностного оклада;
- география, история – 10% должностного оклада.

4.8. За заведование учебными кабинетами работникам, ведущим педагогическую работу, – до 15% должностного оклада;

4.9. За заведование учебными мастерскими – до 25% должностного оклада.

4.10. За заведование учебно-опытным участком – до 50% должностного оклада.

4.11. За выполнение функций классного руководителя – до 60% должностного оклада в зависимости от числа учащихся в классе по состоянию на 1 сентября;

4.12. Внеклассная работа – до 25% должностного оклада.

## **5. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Елецкого муниципального района от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района».

5.2. На основании решения Совета депутатов Елецкого муниципального района от 25.02.2015 № 103 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Елецкого муниципального района» для руководителей и специалистов, работающих в сельской местности, выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), повышенных на 25%.

5.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

### 5.3.1. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается:

- руководителям – до 120% должностного оклада,
- работникам – до 90% должностного оклада.

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается один раз в год приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии – иным представительным органом трудового коллектива) в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, и выплачивается ежемесячно. Размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы работникам учреждения может пересматриваться по итогам полугодия.

5.3.2. Выплата за почетное звание «Заслуженный», при присвоении иных почетных званий, награждения ведомственными знаками отличия

Работникам за почетное звание «Заслуженный» устанавливается выплата в размере 25% должностного оклада, при присвоении иных почетных званий, награждения ведомственными знаками отличия – 15% должностного оклада.

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

### 5.3.3. Выплата молодым специалистам

Выплата молодым педагогам в течение первых пяти лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 30% должностного оклада.

Установление ежемесячной выплаты работникам за почетное звание «Заслуженный», при наличии иных почетных званий, награждений ведомственными знаками отличия, надбавки молодым специалистам осуществляется один раз в год к 1 сентября.

### 5.3.4. Выплата за выслугу лет

Работникам устанавливается выплата за выслугу лет в следующих размерах:

при стаже работы: от 1 до 5 лет – 10% должностного оклада,  
от 5 до 10 лет – 20% должностного оклада,  
от 10 до 15 лет – 30% должностного оклада,  
свыше 15 лет – 40% должностного оклада.

При установлении выплаты за выслугу лет учитывается период работы в соответствующей отрасли или по специальности.

### 5.3.5. Премирование

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

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

При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии являются:

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

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

- нарушение требований противопожарной безопасности, если работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были совершены указанные нарушения;

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

При определении размера премии по итогам работы за квартал основанием для снижения премии являются:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие в отчётном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

Премии работникам выплачиваются за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- временная нетрудоспособность, в том числе уход за больным членом семьи;
- отпуск по беременности и родам;
- отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

В случае увольнения работника до истечения отчётного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время при условии увольнения по уважительной причине.

За счет экономии средств по фонду оплаты труда работникам могут выплачиваться единовременные премии за высокие результаты работы, а также премии:

- к Международному женскому Дню 8 Марта (женщин),
- ко Дню защитника Отечества 23 февраля (мужчин),
- ко Дню Учителя,
- ко Дню Матери (женщин),
- ко Дню Отца (мужчин).

Единовременные премии выплачиваются в размере до должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется на основании распоряжения администрации Елецкого муниципального района, премирование работников – на основании приказа руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

(при его отсутствии – иным представительным органом трудового коллектива).

### 5.3.6. Материальная помощь

За счет экономии по фонду оплаты труда в течение календарного года работникам предоставляется материальная помощь в размере до должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера (оказание материальной помощи может быть приурочено к очередному отпуску); дополнительная материальная помощь в связи с юбилейными датами 50 лет, 55 лет – женщины, 60 лет – мужчины и в особых случаях (бракосочетание, тяжелые заболевания работников или их несовершеннолетних детей, смерть работника, его родителей, супруга, детей, стихийные бедствия, несчастные случаи с работниками) – в размере до должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3.7. В соответствии с областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования РФ на 2012 – 2015 годы в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматриваются выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.3.8. Порядок установления размера поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы

5.3.8.1 Размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, в том числе и руководителя.

5.3.8.2 Для оценки результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения утверждается перечень критериев и

показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения (приложение № 1). По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности труда работников.

5.3.8.3 Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

5.3.8.4 Оценка результативности и эффективности работы работников осуществляется по критериям и показателям, утвержденным общеобразовательным учреждением.

5.3.8.5 Надбавки за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук и почетные звания «Заслуженный», «Народный», надбавки молодым специалистам, а также единовременные премии имеют фиксированный размер, а размер поощрительных выплат по результатам 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. 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 на рассматриваемый период.

Полученный размер поощрительных выплат за результативность и

эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данными рекомендациями.

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

### 5.3.9 Регламент участия органа государственно-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

5.3.9.1 Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом образовательного учреждения, а для руководителя - комиссией учредителя. 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).

5.3.9.2 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.

5.3.9.3 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», которая заверяется подписью руководителя общеобразовательного учреждения и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. 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.

5.3.9.4 Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (включая руководителя) (приложение № 2). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На

основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 3). Результаты оценки заносятся в протокол (приложение № 4) утверждения сводного оценочного листа оценки 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.

5.3.9.5 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.

5.3.9.6 Руководитель образовательного учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 5) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

5.3.9.7 В листе согласования протокола председатель органа государственного общественного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в общеобразовательное учреждение.

5.3.9.8 После получения листа согласования протокола с органом государственного общественного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) 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 начисления поощрительных выплат.

5.3.9.9 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.

5.3.9.10 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 настоящими рекомендациями 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.

5.3.9.11 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.

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников

П Е Р Е Ч Е Н Ь

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим, руководящим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных учреждений за результативность и эффективность работы

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	2	3	4
Заместитель директора	Доступность качественного образования и воспитания	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: для педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Для педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5 2,0

		Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (воспитанников) (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	2,0
		Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы:	
		план мониторинга образовательного процесса выполнен - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0
		план воспитательной работы выполнен: - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>22</b>
	Инновационная и методическая деятельность		
		Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя	2,0
		Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя	2,0
		Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0

		Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 2,0
		Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	2,0
		Наличие авторских публикаций	2,0
		Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>14,0</b>
	Открытость общеобразовательного учреждения	Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: - один - два - три	1,0 2,0 3,0
		Наличие положения об ученическом самоуправлении	1,0
		Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>			<b>6</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>42</b>
Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством	Санитарно-гигиенические условия школы	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	2 2
		Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>6</b>
	Пожарная и антитеррористиче	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспеченнее рабочего состояния их:	

	ская безопасность в учреждении	- наличие действующей АПС - наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации - наличие «тревожной кнопки» - организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	1,5 1,5 1,5 1,5
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	3,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>9</b>
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	2,0
		Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2,0
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	3,0
		Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>			<b>9</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>24</b>
Учитель	Доступность качества образования и воспитания	Средний балл учащихся по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее 2-х лет в сравнении со средним показателем по предмету: - выше или равен в сравнении с предыдущим полугодием - максимальный	1,5 2,0
		Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее двух лет в сравнении с предыдущим полугодием: - ниже - академическая задолженность отсутствует	1,5 2,0
	Доля учащихся, с которыми учитель занимается дополнительно по подготовке к конкурсам, олимпиадам, и др. от общего количества учащихся в классе: выше в сравнении со средним показателем по всем учителям школы	2,5	
	Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.:	1,0	

		-муниципальный уровень	1,5
		-региональный уровень	2,0
		-всероссийский уровень	
		Общее количество проведенных мероприятий (досуговых, спортивных и др.) выше в сравнении со средним показателем по школе	1,5
		Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0
		Организация физкультурных пауз на своих уроках	2,0
		Отсутствие жалоб со стороны родителей, опекунов и попечителей на работу учителя	1,5
		Организация общественно-полезного, производительного труда:	2,0
		- при наличии 6-12 классов	3,0
		- при наличии 13-29 классов	
		Использование новых информационных технологий в учебном процессе	2,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>21,5</b>
	Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития ОУ по конкретному направлению, закрепленное приказом по учреждению	1,5
		Участие в реализации в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
		Наличие методических разработок	0,5
		Создание или использование учебно - методических материалов, позволяющих учащимся выбирать уровень освоения учебной программы	1,5
		Использование ИКТ:	
		- для моделирования урока	0,5
		- для контроля и учета базовых знаний учащихся	1,0
		- для индивидуальных траекторий обучения учащихся	1,5
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	1,0
	- районного уровня	1,5	
	-регионального уровня		
	Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы):	1,0	
	- районного уровня	1,5	
	-регионального уровня		

		Участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального или всероссийского уровня:	1,0
		-третье призовое место	1,5
		-второе призовое место	2,0
		-первое призовое место	
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
		Разработка проектов на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования	1,5
		Качественное ведение школьной документации	2,0
		Руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	5,0
		Заведование заочным отделением	3,0
		Заведование учебно-консультационным пунктом	3,0
		Заведование учебно-опытным участком, теплицей, парниковым хозяйством:	3,0
		- за работу, выполняемую по трем видам	2,0
		- за работу, выполняемую по двум видам	1,0
		- за работу, выполняемую по разным видам	
		Проведение работы по обучению других работников учреждения использованию информационных технологий в образовательном процессе	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>			<b>35,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>57</b>
Воспитатель	Доступность качественного образования		
		Доля учащихся, активно участвующих в общественной жизни школы, выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,0
		Количество обучающихся, воспитанников занимающихся в кружках по художественному и научно-техническому творчеству, спортивных секциях и других объединениях по интересам:	
		-на уровне прошлого года	1,0
		-выше	1,5

		Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,5
		Рост количества учащихся, занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах и др. выше в сравнении с предыдущим годом	1,0
		Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников для ведения коррекционно-развивающей работы (с группой или индивидуально)	2,5
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,5
		Использование проектных методов работы с группой	1,0
		Применение в работе ИКТ	1,5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, по конфликтным ситуациям	1,0
		Доля учащихся, охваченных оздоровительными мероприятиями, в сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года -повысилась	1,0 1,5
		Отсутствие травм, полученных учащимися на внеурочных занятиях	1,0
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	1,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>18</b>
	Методическая инновационная деятельность	Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,5
		Наличие методических разработок	1,0
		Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал воспитатель	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. -районного уровня - регионального уровня	0,5 1,0
		Разработка проектов на исследования, эксперименты,	1,5

		принятые на реализацию соответствующим органом образования	
		Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня: -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место	1,0 1,5 2,0
		Проведение открытых уроков (мастер-классы): - муниципального уровня - регионального уровня	1,0 1,5
		Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	1,0
		Подготовка выступлений на методических семинарах, конференциях и др.: -муниципального уровня -регионального уровня	1,5 2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>16,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>34,5</b>
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне -выше	0,5 1,5
		Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне -выше	0,5 1,5
		Оформление тематических выставок	1,0
		Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периоде: - на том же уровне -выше	0,5 1,0
		Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	1,0
		Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в	

		сравнении с прошлым годом:	0,5
		- на том же уровне	1,0
		-выше	
		За работу с библиотечным фондом при наличии	
		От 200 до 800 экз.	0,2
		От 800 до 2000 экз.	0,4
		От 2000 до 3500 экз.	0,6
		От 35000 до 5000 экз.	0,8
		От 5000 до 6500 экз.	1,0
		От 6500 до 8000 экз.	1,2
		Свыше 8000 экз.	1,4
		Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде	0,5
		Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым годом:	0,5
		- на том же уровне	1,0
		-выше	
		Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	0,5
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	0,5
		за выслугу лет	
		- от 1 до 5 лет	0,2
		- от 5 до 10 лет	0,3
		-от 10 до 15 лет	0,4
		-от 15 до 20 лет	0,5
		- от 20 и более	0,6
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критерия</b>			<b>11,5</b>
Рабочий по комплексно му обслуживанию и ремонту здания	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждений	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	1,0
		Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в	1,0

		гардеробную.	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>6,5</b>
Сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по уборке прилегающей территории	Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,5
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,5
		Качественная уборка территории учреждения	1,0
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>9</b>

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников

(составляется работником)

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных 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 критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....			.....		
			.....		
Итого по критерию 1			<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
.....			.....		
			.....		
Итого по критерию 2			<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
.....			.....		
			.....		
Итого по критерию 3			<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
Всего по всем критериям			<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.



	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников

ПРОТОКОЛ

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

МБОУ ООШ п. Маяк

(наименование государственного общеобразовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ 20 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников  
..... на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ 20 г., осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

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

\_\_\_\_\_ (наименование государственного общеобразовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ 20 г.

Руководитель общеобразовательного учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственного общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола общеобразовательным учреждением после согласования

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

(подпись)