Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

 «Урская средняя общеобразовательная школа»

|  |  |
| --- | --- |
| **Согласовано:**Председатель Управляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/ «01» сентября 2014 года | **Утверждаю:**Директор МБОУ «Урская СОШ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /А.М. Михеева/ «01» сентября 2014 года(введено в действие Приказом №23 от «01» сентября 2014г.)  |

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**

 **УЧРЕЖДЕНИЯ «УРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано:Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Клячин П.Н./«01» сентября 2014 года | Принято:на общем собрании трудовогоколлектива \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Колотова Н.Н./Протокол № 1 от «01» сентября 2014 года |

**п. Урск**

**2014**

**1. Общая часть**

* 1. Настоящее Положение о формировании и распределении фонда оплаты труда работников МБОУ «Урская СОШ» (далее Положение) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании», Законом Кемеровской области от 28.12.2000г. № 110-03 «Об образовании в Кемеровской области», Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 09.08.2006г. № 164 «Об установлении нормативов финансирования муниципальных образовательных учреждений», Постановлением администрации Гурьевскогомуниципального района от 28.03.2011 г. № 408 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района», Постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 29.03.2011 г. № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района», Постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 25.06.2012 г. № 1016 «О внесении изменений в постановление администрации Гурьевскогомуниципального района от 29.03.2011 № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района», Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 04.10.2012 № 394 «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», Постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 25.10.2012 г. № 2070-П «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевскогомуниципального района», Постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 27.02.2013 г. № 259-П «О внесении изменений в постановление от 29.03.2011 г. № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района»», Постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 26.08.2013 г. № 1613 «О внесении изменений в постановление от 29.03.2011 г. № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района»»; Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 14.10.2013 № 430 «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»; Постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 05.11.2013 г. № 2087 «Об увеличении фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района»; Постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 17.01.2014 г. № 66-П «О внесении изменений в постановление от 29.03.2011 г. № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района»» и разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников образовательных организаций.
	2. Целью настоящего Положения является сохранение отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы и регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Кемеровской области, органа местного самоуправления, Устава Учреждения и требований коллективного договора.

1.3. Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между структурными подразделениями, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных и стимулирующих доплат и надбавок.

 Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом, профсоюзным комитетом и утверждается руководителем Учреждения. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.4. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат и надбавок, премий и других видов материального поощрения работников (без ограничения их предельными размерами).

 Положение распространяется на основных работников Учреждения.

 1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;

8) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений»;

9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

10) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.6. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Гурьевского муниципального, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера включаются в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.10. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1. **Порядок формирования системы оплаты труда работниковучреждения.**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Гурьевского муниципального района, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников Учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень обязательных выплат компенсационного характера приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

 2.1.4. Руководитель Учреждения в соответствии с пунктом 9 статьи 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную

 нагрузку) составляет 67 %;

ФОТ б пр– базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала составляет 75,2 %.

 2.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников Учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании данного Положения, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением, Управляющим советом.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 4 к настоящему Положению.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также могут направляться Учреждением на стимулирующие выплаты.

2.1.7. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно и указываются в Положении об оплате труда.

2.1.8. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем Учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости

 Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения производятся за выполнение показателей стимулирования на основании правового акта учредителя Учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом муниципального-общественного управления.

2.1.9. Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда Учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном Учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

**2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения.**

2.2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

* оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
* оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
* повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику Учреждения, за квалификационную категорию, почетное звание;
* персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
* выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
* выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП=(Ор) +((Ор)Х(К2+К3))+((Ор)Х(К4))+КВ+СВ**,** где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

Ор = (О Х К1)Х Кс, где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс=1,25;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

 Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

 - профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение 1 к настоящему Положению);

 - профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (Приложение 1 к настоящему Положению).

 Работникам Учреждения в сельской местности устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс=1,25.

 2.2.4. Повышающие коэффициенты за специфику работы Учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп (Приложение № 3):

 - должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы Учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

 В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы Учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы Учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением тем самым, образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

 В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп (Приложение № 3):

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

 Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

 2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы Учреждения и за наличие у работника ученой почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы Учреждения за наличие у работника и почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

 2.2.7 Положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрено

 установление персонального повышающего коэффициента (Приложение № 3).

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен в размере до 2,0, устанавливается на год.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с Положением.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования, наименования должностей, оклады по профессиональной квалификационной группе, повышающие коэффициенты, ставки прописаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

 при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в Приложении № 3 к данному Положению, - со дня присвоения, награждения.

**2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников**

2.3.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ тп=((Ор) +(Ор)Х(К2+К3)) ХНагр. факт.)/ Н час.+((Ор)Х(К4))

где:

ФОТ тп–размер тарифной части заработной платы педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

 Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс=1,25;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр.факт. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной

 платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

 2.3.2. Оплата труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов.

 Тарифной частью заработной платы работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

**2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы работников**

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

* изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя Учреждения;
* увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

**2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

 2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
* за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
* при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;
* при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

ФОТ почас. = (ДО /Н час.месi) х Нфакт. мес i,

где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес.i – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

 2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников**

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

 2.6.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

 2.6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в [подпунктах](#sub_1021) 2.6.1 - 2.6.3. настоящего Положения, в том числе руководителя Учреждения, его заместителей составляет 40 часов в неделю.

 2.6.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

 2.6.7. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае:

- учителям 1 – 4-х классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

**2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников**

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

* выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
* организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
* временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
* дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются за 20 минут до начала учебных занятий и через 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

 2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытным участком, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы.

**2.8. Порядок определения уровня образования**

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

**2.9. Порядок определения стажа педагогической работы**

2.9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2.9.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

* педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;
* время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

**3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.**

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала Учреждения (без учёта компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

ДО рук <= ЗПср.осн. перс. х Кот,

где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

ЗПср.осн.перс. – размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала по видам деятельности приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Кот – коэффициент, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа – 1,8;

 3.3.К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Порядок установления персонального повышающего коэффициента определяется учредителем.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливает руководитель учреждения в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

 Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев.

 3.4. Руководителю Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда учреждения, утвержденного учредителем, согласованного с территориальной организацией профсоюза и органом муниципального общественного управления.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета персонального повышающего коэффициента.

Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются в следующем порядке:

* заместитель директора по УВР – на 20% ниже должностного оклада руководителя;
* заместитель директора по БЖ – на 30% ниже должностного оклада руководителя.

 3.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

 3.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда учреждения или положением о стимулировании работников учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

**4. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

4.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала Учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала Учреждения.

4.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

4.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, зарабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

4.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 4.5 настоящего Положения.

 **Приложение № 1** к Положению об оплате труда

 работников МБОУ«Урская СОШ»

Профессиональная квалификационная группа должностей

педагогических работников

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Оклад по професси-онально-квалифи-кационной группе, руб. | Повыша-ющийкоэффи-циент | Оклад, должностной оклад (ставка) |
| 3 квалификационный уровень | 3125 |  |
|  | Методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет) |  | 1,4298 | 4468 |
| 4 квалификационный уровень | 3125 |  |  |
| 1. | Преподаватель; учитель (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы). |  | 1,2147 | 3796 |
| 2. | Преподаватель; учитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет). |  | 1,3221 | 4131 |
| 3. | Преподаватель; учитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет). |  | 1,4298 | 4468 |
| 4. | Преподаватель; учитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет, или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения). |  | 1,5733 | 4916 |
| 5. | Преподаватель; учитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационная категория). |  | 1, 6803 | 5251 |
| 6. | Преподаватель; учитель; преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; старший воспитатель (I квалификационная категория). |  | 1, 8231 | 5697 |
| 7. | Преподаватель; учитель; тьютор; преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; старший воспитатель (высшая квалификационная категория). |  | 1,9666 | 6145 |
| Профессиональные квалификационные группыобщеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образованияПрофессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
|  | 2 квалификационный уровень Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которому может устанавливаться 2 внутридолжностная категория | 2907 |  |  |
| 1. |  Специалист по кадрам (высшее образование и стаж работы более 5 лет) |  | 1,5004 | 4362 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности  служащих второго уровня" |
|  | 2 квалификационный уровень  |  2460  |  |  |
| 1. | Заведующий хозяйством.  |  | 1,3636  |  3354  |
|  | Профессиональная квалификационная группа третьего уровня |
|  | 3 квалификационный уровень | 2796 |  |  |
| 1. | Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к Iгруппе по оплате труда руководителей |  | 2,0000 | 5592 |
| Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня |
|  | 4 квалификационный уровень  |  2460  |  |  |
| 1. | Наименования профессий рабочих, предусмотренных [1](#Par2737) - [3](#Par2765) квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (водитель)  |  | 1,7732  |  4362  |

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работу по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В Учреждении могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается Учреждением самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается Учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

 Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменениями условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяц.

**5. Виды выплат компенсационного характера.**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

 5.6. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

5.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2010 - 2012 годы, производятся в следующих размерах:

* за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;
* оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
* оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
* оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностногооклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
* доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей руководителям, специалистам и служащим в сфере образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 2 к настоящему Положению.

**Положение**

 **о распределении компенсационного фондаМБОУ «Урская СОШ**»

**1. Обязательные выплаты.**

 Обязательные выплаты за работу, производимую в особых условиях, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, выплачиваются в размере, определяемом действующими нормативными актами.

**Приложение № 2**

 к Положению об оплате труда работников

МБОУ «Урская СОШ»

**Перечень обязательных выплат за работу,**

**производимую в особых условиях.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Виды работ, за которые установлены доплаты за работу, производимую в особых условиях** | **размеры доплат** |
| 1. | за работу в выходные и праздничные дни | 100 % |
| 2. | за работу с неблагоприятными условиями труда:- с тяжелыми и вредными условиями труда (при наличии аттестации рабочего места);Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета либо коллективным договором) | до 12 % |
| 3. | районный коэффициент | 30% |
| 4. | за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. |
| 5. | за работу в ночное время | Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается не менее чем на 40 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. |
| 6. | за работу в вечернее время | Каждый час работы в вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается не менее чем - на 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. |
| 7. | за дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебно-опытным участком, руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями | Устанавливается выплата за выполнение функций классного руководителя из расчета не менее 1000 рублей в месяц: в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях по образовательным программам начального общего, основного общего образования, расположенных в сельской местности.В классах с меньшей наполняемостью размер выплаты классным руководителям уменьшается пропорционально численности обучающихся. Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанныес образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются настоящим Положением об оплате труда и трудовом договоре с работником. |
| 8. | **доведение до МРОТ** | **согласно расчетам** |

**2. Дополнительные выплаты**

Перечень дополнительно оплачиваемых работ из компенсационного фонда.

 Выплаты устанавливаются с 01.09.2013 г. на учебный год.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Доплаты** | **В процентах от тарифной ставки или размер выплаты в рублях** |
| ***1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс (Учителя)*** |
| 1.1. | За классное руководство: | 300 руб. |
| 1.2. | Проверка тетрадей: русский язык математика, начальные классы иностранный язык, черчение, химия, география, физика, биология, информатика, история, ИЗО | 15%10%5% |
| 1.3. | За заведование учебным кабинетом | 200 |
| 1.4. | За заведование спортивным залом | 200 |
| 1.5. | За заведование мастерскими | 200 |
| 1.6. | За руководство методическими объединениями(школьный уровень)За руководство методическим объединением классных руководителей (школьный уровень) | 500400 |

Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;

- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

- не выполнение возложенных обязанностей;

- ухудшения качества работы по основной должности.

 При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом.

**Приложение № 3**

 к Положению об оплате труда работников МБОУ «Урская СОШ»

**Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (К3)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Категория должностей** | **Размер****повышающего коэффициента** |
| 1.1 | Работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР | 0,1 |

**Размеры персонального повышающего коэффициента К4**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Должность** | **Виды работ, за которые установлены доплаты** | **Размеры К4** |
| 2.1 | Водитель | За сложность и важность выполняемой работы | 0,85 |
| 2.2 | Заведующая хозяйством  | За сложность и важность выполняемой работы  | 2 |

**Положение**

 **о распределении стимулирующей части фонда оплаты трудаМБОУ «Урская СОШ**»

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее положение вводится в действие во исполнение Постановления коллегии АКО от 25. 03. 2011 г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области», Постановление АГМР от 17.01.2014 г. № 66-П «О внесении изменений в Постановление АГМР от 29.03.2011г № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Гурьевскогомуниципального района», постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 30 декабря 2013 г. № 665 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области», приказа департамента образования и науки Кемеровской области от 25 декабря 2013 г. № 2438 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельностигосударственных (муниципальных) образовательных организаций Кемеровской области, их руководителей и педагогических работников по типам организаций», и разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального учреждениявповышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не входят в должностные обязанности, а также оказания материальной помощи.

1.2. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

 1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* иные поощрительные и разовые выплаты.

 1.4. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

 1.5. На выплаты стимулирующего характера направляется для учителей – 32%,для прочего персонала – 24,8 % от фонда оплаты труда (с учётом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

 1.6. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются ежемесячно в соответствии с Положением о стимулировании работников учреждения, согласованном с выборным профсоюзным органом.

1.7. Учреждение распределяет стимулирующий фонд на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

*Для педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс:*

* премиальные выплаты по итогам работы (69,5%);
* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (25%);
* выплаты за качество выполняемых работ (0,5%);
* выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (1%);
* иные поощрительные и разовые выплаты (4% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

*Для других работников (прочий персонал):*

* премиальные выплаты по итогам работы (63,5%);
* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (30 %);
* выплаты за качество выполняемых работ (0,5%);
* выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (2 %);
* иные поощрительные и разовые выплаты (4 % от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

1.8. Премирование производится в соответствии с указанным Положением, утверждается директором школы, по согласованию с профсоюзным комитетом школы, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением (Управляющий совет). Положение о премировании распространяется на всех работников Учреждения, исключая руководителя.

1.9. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.10. Оценочный период с 01.07.2014 года 1 месяц;

1.11.Стимулирующие выплаты производятся до 30.06.2014 года по критериям разработанным и введенным с 01.09.2013 года, по новым показателям эффективности деятельности, утвержденным собранием трудового коллектива от 20.06.2014 года (Протокол № 4) с 01.07.2014 года.

1.12.Установлено максимальное количество баллов с 01.07.2014 года

- педагогические работники из расчета 100 баллов;

- прочие работники из расчета 40 баллов;

- сторожа, рабочий по обслуживанию здания из расчета 20 баллов.

**2. Премиальные выплаты по итогам работы**

* 1. Доля стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается в размере 69,5% для учителей, 63,5% для прочего персоналаот общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.
	2. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации, после чего происходит согласование с органом муниципального общественного управления (далее Управляющий Совет).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за год,полугодие, месяц и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчётный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.4. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим Советом устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

2.5. В Учреждении каждой категории персонала устанавливаются показатели эффективности деятельности.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению Учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются максимальным количеством баллов.

Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю.

Общая сумма баллов по показателям составляет максим количество баллов по определенной категории работников Учреждения.

2.6. Максимальное количество баллов по категории педагогического персонала составляет 100 баллов, по категории прочего персонала 40 баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант имеет соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

2.7. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

Стоимость единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми штатными работниками Учреждения по данной выплате.

На усмотрение Учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда Учреждения предусматривается такой порядок.

2.8. В установленные Учреждением сроки администрация Учреждения готовит и выносит на обсуждение в Комиссию по премированию предложения по премированию с приложением аналитической информации и оценочных листов показателей эффективности деятельности всех работников Учреждения.

2.9. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

-достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования, установленных настоящим Положением для категории работника по видам выплат;

-набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;

-набранной сумме баллов по группе качества каждого работника Учреждения;

-подписи и расшифровки подписи работников, с указанием даты заполнения.

Аналитическая информация в целом по Учреждению должна содержать данные о:

-итоговом количестве набранных баллов всеми работниками Учреждения;

-размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам (с приложением расчета);

-«стоимости» одного балла;

-размере причитающейся премии по каждому работнику Учреждения с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.10. Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь – самим работником, затем курирующим данное направление деятельности заместителем, после этого руководителем Учреждения.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.)

При положительном решении вопроса в оценочный лист аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в индикаторе не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение премиальной комиссии.

В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания премиальной комиссии.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.11. Стоимость одного балла премии рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам Учреждения.

Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, после чего предается на согласование с Управляющим Советом.

 Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим Советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

В случае несогласия с оценкой показателей стимулирования в части установления стимулирующих выплат и размера премий работник Учреждения вправе обжаловать решение комиссии в предусмотренном трудовым законодательством порядке.

2.11. Премиальная комиссия рассматривает результаты оценок и расчетный размер премий персонально по каждому работнику Учреждения.

Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии. Заверенная копия протокола передается директору школы.

 2.12. После получения согласования с премиальной комиссией, производится согласование результатов с Управляющим советом в аналогичном порядке.

 2.13. Итоги премирования утверждаются приказом директора школы, с приложением заверенных копий протоколов.

 2.14. Приказ о премировании доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

2.15. стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

 Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

 При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

**3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются комиссией в виде ежемесячных премий.

 3.2. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление выплат за интенсивность труда, составляет 25% учителей и 30% у прочего персонала.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом муниципального общественного управления учреждения по должностям работников учреждений в виде премий за:

-выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

-реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

-особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

-организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

-успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

-интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы.

3.4. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.5. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.6. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность труда выплачивается работникам ежемесячно за:

**Приложение № 4**

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Урская СОШ»

**Перечень стимулирующих выплат заинтенсивность труда для педагогических работников.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование выплат** | **Размер доплат** | **Периодичность** |
|  | Сложность предмета по шкале трудностей для обучающихся 5-11 классов:- ИЗО, черчение, музыка | **100 руб.** | при наличии экономии |
| - география, биология, физкультура, ОБЖ, технология | **200 руб.** | при наличии экономии |
| - математика, физика, химия, история, обществознание, русский язык, литература | **300 руб.**  | при наличии экономии |
|  | За разъездной характер работы в связи с отдаленностью территорий по обеспечению образовательного процесса:- от 1 до 5 поездок | **500 руб.** | разовые |
| - от 6 до 15 поездок | **1000 руб.** | разовые |
| - от 15 и выше | **2000 руб.**  | разовые |
|  | За оформление документов по обученности обучающихся на районную, областную ПМПК. | **300 руб.**  | ежемесячно |
|  | За работу с родительской общественностью | **500 руб.**  | ежемесячно |
|  | За эффективность работы лагеря при школе (без замечаний Роспотребнадзора, пожнадзора, без травматизма)  | **1000 руб.**  | разовые |
|  | Организация мероприятий в каникулярное время, в выходные и праздничные дни | **300 руб.**  | разовые |
|  | За конкурсное движение обучающихся | **800 руб.**  | разовые |
|  | За обслуживание и ремонт оргтехники, установку контентной фильтрации и сопровождение программного обеспечения. | **2000 руб.**  | ежемесячно |
|  | За заведование пришкольным участком, за содержание комнатных растений в здании учреждения. | **500 руб.** | ежемесячно |
|  | За контроль и сопровождение внедрения новых ФГОС | **2000 руб.** | ежемесячно |
|  | Сопровождение обучающихся во время подвоза от места проживания к ОУ и обратно | **2500 руб.** | ежемесячно |
|  | За организацию и отчетность по ГТЗО | **500 руб.** | ежемесячно |
|  | За выполнение функций диспетчера (составление расписания учебных занятий, учет рабочего времени) | **2500 руб.**  | ежемесячно |
|  | За музыкальное сопровождение школьных мероприятий | **500 руб.**  | разовыепо факту выполненных работ |
|  | За работу по оформлению школы | **300 руб.**  | разовыепо факту выполненных работ |
|  | За тьюторство над секторами детского самоуправления | **500 руб.**  | ежемесячно |
|  | За работу и трансляцию школьных телепередач | **500 руб.** | ежемесячно |
|  | Куратору над молодым специалистом  | **500 руб.** | ежемесячно |
|  | За работу секретаря педсовета | **200 руб.**  | ежемесячно |
|  | Председателю трудового коллектива | **200 руб.**  | ежемесячно |
|  | Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат. | **1000 руб.**  | разовые |
|  | За организацию мероприятий поселкового уровня, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ | **500 руб.**  | разовые |
|  | За ремонт кабинета  | **500 руб.**  | разовые |
|  | За привлечение дополнительных средств для укрепления УМК кабинета | **1000-00** | разовые |
|  | Результативность обученности в профильных классах | **500-00** | разовые |
|  | За психолого-логопедическое сопровождение обучающихся ФГОС | **900-00** | разовые |
|  | За качественную подготовку школы к началу учебного года | **2000 руб.**  | разовые |
|  | За качественную подготовку обучающихся по развитию творческих способностей:Участники | **500 руб.** | разовые |
| Призеры | **1000 руб.** |
| Победители  | **2000 руб.**  |
|  | Организация и проведение волонтерской работы. | **300 руб.** | разовые  |
|  | Сбор и обработка информации по здоровьесбережению (работа с сельской амбулаторией, валеологическим центром) | **500 руб.** | разовые |
|  | Сбор и обработка информации по воспитанности обучающихся. | **500 руб.** | разовые |
|  | Открытые мероприятия по внедрению и апробации рабочих программ нового образовательного стандарта  | **500 руб.**  | разовые |
|  | Содействие в подготовке педагогов к конкурсам (группа поддержки) | **300 руб.**  | разовые |
|  | За выполнение особо важных заданий, не связанных с функциональными обязанностями: ремонт кабинета, ремонт школы, благоустройство территории, выращивание и уборка овощей | **500 руб.**  | разовые |
|  | За выпуск школьной газеты | **500 руб.** | ежемесячно |
|  | За своевременное и качественное заполнение всех видов мониторинга  | **2500 руб.** | ежемесячно |
|  | За интенсивность труда при наполняемости классов свыше 20 человек | **500 руб.** | разовые |
|  | Безаварийная, безотказная и бесперебойная инженерных и хозяйственно эксплуатационных сетей жизнеобеспечения. | **1000 руб.** | разовые |
|  | Участие в диагностическом тестировании, ЕГЭ и ГИА в роли общественного наблюдателя или организатораот 1 до 3 раз4 и более | **500 руб.****1000 руб.** | разовые |
|  | Связь с родительской общественностью | **500 руб.** | разовые |
|  | Заполнение мониторинга по удовлетворенности качеством образования, социализация учащихся, духовно – нравственному воспитанию. | **1000 руб.** | ежемесячно |
|  | Организация работы родительского патруля | **500 руб.**  | ежемесячно |
|  | Отслеживание индивидуальной траектории развития учащихся  | **200 руб.**  | ежемесячно |

**Приложение № 5**

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Урская СОШ»

**Перечень стимулирующих выплат заинтенсивность труда для прочих работников.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование выплат** | **Размер доплат** | **Периодичность** |
|  | За своевременное заполнение мониторингов:АИС «Образование», Электронная школа 2.0, DOXCELLи др. | **2500 руб.** | ежемесячно |
|  | За разъездной характер работы в связи с отдаленностью территорий по обеспечению образовательного процесса:- от 1 до 5 поездок | **500 руб.** | ежемесячно |
| - от 6 до 15 поездок | **1000 руб.** | ежемесячно |
| - от 15 и выше | **2000 руб.**  | ежемесячно |
|  | За разъездной характер работы (поездка в г. Кемерово):1 раз2 раза  | **500 руб.** **1000 руб.**  | разовые |
|  | За выполнение работы секретаря | **2500 руб.**  | ежемесячно |
|  | За обработку данных по педагогическому персоналу для ПФР | **500 руб.**  | ежемесячно |
|  | За работу с работниками аутсорсинга (составление графика работы, учет рабочего времени и т.д.) | **200 руб.**  | ежемесячно |
|  | За организацию горячего питания, отчетность в УО, формирование списков питающихся | **500 руб.**  | ежемесячно |
|  | За расширение зоны обслуживания  | **700 руб.**  | разовые |
|  | За осуществление видеосъемок мероприятий  | **300-00** | ежемесячно |
|  | За оформительскую работу  | **300-00** | разовые |
|  | Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат. | **1000 руб.**  | разовые |
|  | За организацию мероприятий поселкового уровня, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ | **500 руб.**  | разовые |
|  | За связь с Советом ветеранов, с женсоветом  | **500 руб.**  | разовые |
|  | За учет, выдачу и оформление путевых листов для школьных автобусов | **900 руб.** | ежемесячно |
|  | Сопровождение обучающихся во время подвоза от места проживания к ОУ и обратно | **2500 руб.** | ежемесячно |
|  | Работа по увеличению библиотечного фонда. | **300 руб.** | ежемесячно |
|  | Работа по привлечению дополнительных средств для увеличения фонда учебников. | **500 руб.** | разовые |
|  | За выпуск школьной газеты | **500 руб.** | ежемесячно |

3.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления учреждения (Управляющий совет) по должностям работников учреждения в пределах средств фонда стимулирования и на основании Положения об оплате труда работников МБОУ «Урская СОШ».

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

**4. Выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление выплат за качество выполняемых работ, составляет 0,5 %.

 4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления учреждения (Управляющий Совет) в виде премий в случаях:

 -награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области.

4.3. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении.

**Приложение № 6**

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Урская СОШ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование выплат** | **Размер доплат** | **Периодичность** |
| 1. | Награждение почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области, и другими наградами и поощрениями. | **до 5000 руб.**  | разовые |
| 2. | Победителю конкурсов: «Учитель года» | **5000 руб.** | разовые |
| «Самый классный классный» | **5000 руб.** |
| 3. | Победителю Всероссийских конкурсов | **10000 руб.**  | разовые |
| 4. | Лауреату конкурсов«Учитель года» | **3000 руб.** | разовые |
| «Самый классный классный» | **3000 руб.**  |
| 5. | Лауреату Всероссийских конкурсов  | **5000 руб.** | разовые |
| 6. | Участнику конкурсов«Учитель года» | **2000 руб.** | разовые |
| «Самый классный классный» | **2000 руб.** |

**5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.**

5.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление выплат за стаж непрерывной работы в Учреждении составляет 1 % для учителей и 2 % для прочего персонала.

 5.2. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам Учреждения, кроме совместителей, приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом муниципального - общественного управления Учреждения (Управляющий Совет) в виде ежемесячных доплат.

5.3. Размер указанных выплат устанавливается в абсолютном значении.

**Приложение № 7**

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Урская СОШ»

**Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.**

***Педагогическим работникам:***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № пункта | содержание | сумма |
| 1.  | от 3 до 5 лет | 100 руб. |
| 2.  | от 5 до 10 лет | 150 руб. |
| 3.  | от 10 до 20 лет | 200 руб. |
| 4. | Свыше 20 лет | 250 руб. |

***Прочему персоналу:***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № пункта | содержание | сумма |
| 1.  | от 3 до 5 лет | 100 руб. |
| 2.  | от 5 до 7лет | 150 руб. |
| 3.  | от 7 до 10 лет | 200 руб. |
| 4. | свыше 10 лет | 250 руб. |

**6. Иные поощрительные и разовые выплаты**

6.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление иных поощрительных выплат в Учреждении, составляет 4% для учителей и 4% для прочего персонала.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом муниципального - общественного управления Учреждения (Управляющий Совет) в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения:

**Приложение № 8**

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Урская СОШ»

**Иные поощрительные выплаты**

|  |
| --- |
| **1.Премии к определенным датам** |
| 1.11.21.3 | к юбилейным датам школы к праздничным дням к профессиональному празднику  | 1000 руб.1000 руб.1000 руб. |
| **2.Материальная помощь** |
| 2.12.22.32.42.52.6 |  к рождению ребенка  к знаменательным датам работника (25,30,35,40,45,50, 55, 60, 65, 70 лет)  свадьба работника погребение близких родственников (родителей, детей)  приобретение дорогостоящих медикаментов  | 1000 руб.1000 руб.,1000 руб.,2000 руб.;2000 руб. |

 6.4. Материальная помощь выплачивается работникам образовательного Учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения, а также экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Примечание:установление показателей стимулирования и премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**7. Заключительные положения**

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, работников организации.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Учреждение принимает Положение об оплате труда работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

|  |
| --- |
| **Показатели эффективности деятельности учителя (1-4 класс)** |
| **число показателей** | **наименование ключевых показателей эффективности** | **индикаторы измерения** | **формула расчета** | **целевые значения** | **оценка в баллах** | **период исчисления** | **источник данных** |
| **2** | **Раздел1 обеспечение доступности качественного образования.** |  |  |  |
| 1 | результаты независимой оценки качества образования | устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога |   | 15 |   |   |
|   | 1.1.Доля учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам | Д4мк= Ч4мк/ Ч4ох100%, где Д4с – доля учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам (%);Ч4с – численность учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам; Ч4о – общая численность учащихся класса, участвовавших в мониторинге, чел. | от 30% до 49% - 7 баллов;от 50% до 69% - 10 баллов;от 70% до 100% - 15 баллов | 15 | Один раз в год  | Информация областного центра мониторинга качества образования |
|   | 1.2.Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие (для учителей, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)  | Дак= Чак./ Чок х100%, где:Дак - доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие, %;Чак. – численность учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие, чел.;Чок - общая численность учащихся, выполнявших административные контрольные работы по предмету за полугодие, чел. | от 30% до 49% - 7 баллов;от 50% до 69% - 10 баллов;от 70% до 100% - 15 баллов | 15 | три раза в год  | Справка зам. директора по УВР  |
|   | 1.3.Уровень адаптации учащихся 1-х классов к обучению | Аур=Чад/Чобх100%, где:Аур – уровень адаптации учащихся 1-х классов к обучению, %;Чад – численность учащихся 1-го класса по результатам административного мониторинга показавших положительную динамику уровня адаптации к обучению, чел.;Чоб – общая численность учащихся 1-го класса | от 30% до 49% -7 баллов;от 50% до 69% - 10 баллов;от 70% до 100% - 15 баллов | 15 | Два раза в год |  Справка зам. директора по УВР (психолога) |
| 1 | Качество освоения образовательных программ | устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога |   | 15 |   |   |
|   | 2.1.Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ | Укач.= Чкач/ Чоп.х100%, где:Укач. - качественная успеваемость учащихся по предмету, %;Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5», чел.;Чоп. – количество учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету, чел. | от 30% до 49%- 7 баллов;от 50% до 69% - 10 баллов;от 70% до 100% - 15 баллов | 15 | четыре раза в год  | Справка зам. директора по УВР |
|   | 2.2.Уровень обученности учащихся 1-х классов  | Оур=Чод/Чобх100%, где:Оур - уровень обученности учащихся 1-х классовЧод – численность учащихся 1-го класса по результатам административного мониторинга показавших положительную динамику сформированности универсальных учебных действий | от 30% до 49% 7 баллов:от 50% до 69% 10 баллов;от 70% до 100% 15 баллов | 15 | Два раза в год  | Справка зам. директора по УВР |
|  | раздел 2 Задачи |   |   |   |   |   |   |
| **3** | Раздел 2.1.Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования |   |   |   |   |
| **1** | Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету | устанавливается 2 индикатора по специфике педагога |   | 20 |   |   |
|   | 3.1.Наличие победителей и призеров муниципальной олимпиады младших школьников | Nур.=nıХ3+n2Х5 где:Nур. – количество победителей и призеров муниципальной олимпиады младших школьни-ков, чел.;nı – количество призеров муниципальной олимпиады младших школьников, чел.;n2 – количество победителей муниципальной олимпиады младших школьников, чел.Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом**Максимальное количество баллов по данному показателю – 10 баллов.** | победитель - 5 балловпризер - 3 балла | 10 | Два раза в год  | Протокол результатов олимпиады |
|   | 3.2.Наличие победителей и призеров Всероссийских, областных, муниципальных очных и заочных олимпиад, творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований  | Nкон.=nıХ10+n2Х9+n3Х8+n4Х7+n5Х6+n6Х5, где:Nкон. – количество победителей и призеров Всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, чел.;nı – количество победителей Всероссийских очных творческих конкурсов, выставок, чел.;n2 - количество призеров Всероссийских очных творческих конкурсов, выставок, чел.;n3 - количество победителей областных очных творческих конкурсов, выставок, чел.;n4 - количество призеров областных очных творческих конкурсов, выставок, чел.;n5 - количество победителей муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, чел.;n6 - количество призеров муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, чел.**Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов по данному показателю - 10.** | Всероссийский уровень: победитель 10 баллов; призер 9 баллов;Областнойуровень: победитель 8 баллов; призер 7 баллов;муниципальный уровень: победитель 6 баллов; призер 5 баллов | 10 | Два раза в год  | Диплом по-бедителя, призера |
|   | 3.3.Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования  | Nкон.= nıХ5+n2Х6+n3Х7+n4Х8+n5Х9+n6Х10, где:Nкон. – количество победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, муниципальным органом управления образования, чел.;nı – количество призеров научно-практических конференций, проводимых муниципальным органом управления образования, чел.;n2 - количество победителей научно-практических конференций, проводимых муниципальным органом управления образования, чел.;n3 - количество призеров научно-практических конференций, проводимых департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательнымиорганизациями высшего образования, чел.;n4 - количество победителей научно-практических конференций,проводимых департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, чел.;n5 - количество призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, чел.;n6 - количество победителей научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, чел.Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.**Максимальное количество баллов - 10.** | Всероссийскийуровень: победитель 10 баллов; призер 9 баллов;Областной:уровень победитель 8 баллов; призер 7 баллов;Муниципальный уровень: победитель 6 баллов; призер 5 баллов; | 10 | Два раза в год  | Диплом победителя, призера |
| **1** | **Профессиональный рост учителя** | 4.1.Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях | Наличие действующего сертификата | Региональный уровень - 10 баллов;Муниципальный уровень- 5 баллов | 10 | расчетный период | сертификат |
| 4.2.Публикация методических разработок, статей по вопросам образования | Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образованияМаксимальное количество баллов по данному показателю - 15 | Всероссийский уровень 8 баллов;Областной уровень 6баллов;Муниципальный уровень 4баллов; но не более 15 баллов | 15 | Два раза в год  | копии публикаций |
| 4.3.Результативное участие в очных изаочных конкурсах профессионального мастерства | Наличие диплома победителя, призера | победитель 15 баллов;призер 10 баллов;участник 8 баллов | 15 | Один раз в год  | диплом победителя, призера |
| 4.4.Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник» | Наличие диплома победителя, призера. **Максимальное количество баллов - 10.** | Областной уровень: победитель 10 баллов;призер 7 баллов;участник 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 7 баллов, призер - 5 баллов, участник - 3 балла | 10 | Один раз в год  | диплом победителя, призера |

**Из расчета не более 100 баллов.**

|  |
| --- |
| **Показатели эффективности деятельности учителя (5-11 класс)** |
| **число показателей** | **наименование ключевых показателей эффективности** | **индикаторы измерения** | **формула расчета** | **целевые значения** | **Оценкав баллах** | **период исчисления** | **источник данных** |
| **1** | **Раздел 1 обеспечение доступности качественного образования.** |  |  |  |
| 1 | результаты независимой оценки качества образования | **устанавливается 2 индикатора по специфике работы педагога** |  |  |  |  |
| 1.1.Доля выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных | Д11вс.= Ч11вс./ Ч11об.х100%, где, Д11вс. – доля выпускников показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных, %;Чвс. – численность выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных, чел.;Ч11об. – общая численность выпускников, сдававших ЕГЭ, чел. | от 30% до 49% 7 баллов;от 50% до 69% 10 баллов;от 70% до 100% 15 баллов | 15 | Один раз в год  | Информация областного центра мониторинга качества образования |
|   | 1.2.Доля выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов | Дак= Чак./ Чок х100%, где:Дак - доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие, %;Чак. – численность учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие | от 30% до 49% 7 баллов;от 50% до 69% 10 баллов;от 70% до 100% 15 баллов | 15 | Один раз в год  | Информация областного центра мониторинга качества образования |
|   | 1.3.Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметку выше годовой | Д9вг= Ч9вг/ Ч9об.х100%Д9вг - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметку выше годовой, %;Ч9вг – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметку выше годовой, чел.;Ч9об. - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по обязательным предметам в форме ГИА-9, чел. | от 30% до 49% -7 баллов;от 50% до 69% 10 баллов;от 70% до 100% 15 баллов | 15 | Один раз в год  | Информация областного центра мониторинга качества образования |
|   |   | 1.4.Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5» | Д9ок= Ч9ок/ Ч9оох100%, где Д9ок - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», %;Ч9ок – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», чел.;Ч9оо - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по обязательным предметам в форме ГИА-9, чел. | от 40% до 59% 7 баллов;от 60% до 79% 10 баллов;от 80% до 100% 15 баллов | 15 | Один раз в год  | Информация областного центра мониторинга качества образования |
|   |   | 1.5.Доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 по предметам по выбору, от общего числа учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9 | Д9вк= Ч9вк/ Ч9овх100%, где Д9вк - доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 по предметам по выбору, от общего числа учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9, %;Ч9вк – численность обучающихся 9-х классов, получивших от-метки «4» и «5» на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 по предметам по выбору, от общего числа учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9, чел.;Ч9ов – численность учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9 | от 40% до 59% 7 балловот 60% до 79% 10 балловот 80% до 100% 15 баллов | 15 | Один раз в год  | Информация областного центра мониторинга качества образования |
|   |   | 1.6.Доля учащихся 10-х классов, выполнив-ших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений | Д10мм= Ч10мм / Ч10ом х100%, где Д10мм – доля учащихся 10-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, (%);Ч10 мм – численность учащихся 10-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений; Ч10 ом – общая численность учащихся 10-х классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений  | от 60% до 79% 7 балловот 80% до 89% 10 балловот 90% до 100% 15 баллов | 15 | Один раз в год  | Информация областного центра мониторинга качества образования |
|   |   | 1.7.Доля учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» ра-боту в рамках мониторинга предметных достижений  | Д8мр= Ч8мр/ Ч8орх100%, где Д8мр – доля учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, (%);Ч8мр – численность учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений; Ч8ор – общая численность учащихся 8-х классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений  | от 60% до 79% 7 балловот 80% до 89% 10 балловот 90% до 100% 15 баллов | 15 | Один раз в год  | Информация областного центра мониторинга качества образования |
|   |   | 1.8.Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся | Дак= Чак./ Чок х100%, где:Дак - доля обучающихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за год, %;Чак. – численность обучающихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за год, чел.;Чок - общая численность обучающихся, выполнявших административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за год, чел | от 60% до 79% 7 балловот 80% до 89% 10 балловот 90% до 100% 15 баллов | 15 | 3 раза в год | Справка зам. директора по УВР |
|   |   | 1.9.Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ. | Укач.= Чкач/ Чоп.х100%, где:Укач. - качественная успеваемость учащихся по предмету, %;Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5», чел.;Чоп. – количество учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету, чел. | от 60% до 79% 7 балловот 80% до 89% 10 балловот 90% до 100% 15 баллов | 15 | Четыре раза в год  | Справка зам. директора по УВР |
|  | **раздел 2. Задачи** |  |  |  |   |  |  |
| **1** | **Раздел 2.1.Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования** |   |  |  |
| **1** | Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету | устанавливается 2 индикатора по специфике педагога |  |   |  |  |
|   | 2.1.Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней | Nур.=nıХ10+n2Х9+n3Х8+n4Х7+ n5Х6+n6Х5 где:Nур. – количество победителей и призеров олимпиад, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней, чел.;nı – количество победителей олимпиад 1 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;n2 - количество призеров олимпиад 1 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;n3 - количество победителей олимпиад 2 уровня, вошедших в перечень, утвержденныйМинистерством образования и науки РФ, чел.;n4 - количество призеров олимпиад 2 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;n5 - количество победителей олимпиад 3 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;n6 - количество призеров олимпиад 3 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатомМаксимальное количество баллов – 10. | 1 уровень: победитель 10 баллов призер 9 баллов, участник 8;2 уровень: победитель 8 баллов призер 7 баллов; участник 6;3 уровень: победитель 6 баллов, призер 5 баллов; участник 4 | 10 | Два раза в год  | диплом победителя, призера |
|   | 2.2.Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных очных и заочных олимпиад, творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований. | Nкон=nıХ10+n2Х9+n3Х8+n4Х7+n5Х6+n6Х5Хn7Х4Хn8Х3, где:Nкон. – количество победителей и призеров Международных, Всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, чел.;nı – количество победителей международных очных творческих конкурсов, выставок, чел.;n2 - количество призеров международных очных творческих конкурсов, выставок, чел.;n3 - количество победителей всероссийских очных творческих конкурсов, выставок, чел.;n4 - количество призеров всероссийских очных творческих конкурсов, выставок, чел.;n5 - количество победителей областных очных творческих конкурсов, выставок, чел.;n6 - количество призеров областных очных творческих конкурсов, выставок, чел.; n7 - количство победителей муниципальных очных творческихконкурсов.выставок, чел.; n8 - количество призеров муниципальных очных творческих конкурсов. выставок, чел.Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 10. | Международный уровень: победитель - 10 баллов;призер - 9 баллов;Всероссийский ;уровень: победитель - 8 баллов;призер - 7 баллов;областной уровень: победитель - 6 баллов; призер 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 4 балла; призер - 3 балла | 10 | Один раз в год  | Диплом победителя, призера |
|   | 2.3.Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования  |  | Всероссийскийуровень победитель 10 баллов призер 9 балловОбластной уровень победитель 8 баллов призер 7 балловМуниципальный уровень победитель 6 баллов призер 5 баллов, но не более 10 | 10 | Два раза в год  | Диплом победителя, призера |
| Профессиональный рост учителя |   |   |   |   |   |   |
|   | 3.1.Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях | Наличие действующего сертификата | Региональный уровень 10 баллов;Муниципальный уровень 5баллов; | 10 | Расчетный период | сертификат |
|   | 3.2.Публикация методических разработок, статей по вопросам образования, выступления на конференциях, семинарах разных уровней. | Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню.Максимальное количество баллов по данному показателю - 15 | Всероссийский уровень 7 баллов;Областной уровень 5 баллов;Муниципальный уровень 3 баллов; | 15 | Два раза в год  | копии печатных материалов |
|   | 3.3.Результативное участие в очных и заочных конкурсах, профессионального мастерства. | Наличие диплома победителя, призера | Победитель 15 баллов;Призер 10баллов; | 15 | Один раз в год  | диплом победителя,.призера |
|   | 3.4.Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник» | Наличие диплома победителя, призера | Областной уровень: победитель 10 баллов;призер 7 баллов;участник 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 7 баллов, призер - 5 баллов, участник - 3 балла | 10 | Один раз в год  | диплом победителя, призера |

**Из расчета не более 100 баллов.**

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по УВР**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Число показателей | Наименование ключевых показателей эффективности | Индикаторы измерения | Формула расчета | Целевые значения | Оценка в баллах | Период исчисления | Источник данных |
| **Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования** | **31** |  |
| 1.1. | Рейтинг образовательной организации | Место расположение организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций | В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123 | В зависимости от места в кластерной группе (письмо ДОиН от 26.03.14 г. №1695/06) | 20 | Один раз в год | Данные мониторинга образовательной организации |
| 1.2. | Удовлетворенность качеством образования | Место расположение организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования | В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123 | 95%-100% -5 баллов;94%-90% -4 балла; 89%-85% -3 балла; 80%-84% -2 балла;(письмо ДОиН от 16.04.14 г. №2192/06) | 5 | Один раз в год | Результаты анкетирования |
| 1.3. | Результаты независимой оценки качества образования | Доля выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных  | Д11вс = Ч11вс/Ч11обх100%Д11вс – доля выпускников показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных (%);Ч11вс – численность выпускников показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных;Ч11об – общая численность выпускников, сдававших ЕГЭ, чел.  | от 30% до 49% - 1балл;от 50% до 69% - 2балла;от 70% до 100% - 3балла | 3 | Один раз в год | Информация областного центра мониторинга качества образования. |
| 1.4. | Результаты независимой оценки качества образования | Доля обучающихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ОГЭ отметки «4» и «5» | Д9ок = Ч9ок/Ч9оох100%Д9ок – доля обучающихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ОГЭ отметки «4» и «5» (%);Ч9ок – численность обучающихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ОГЭ отметки «4» и «5», чел.;Ч9оо – численность обучающихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по обязательным предметам в форме ОГЭ, чел. | от 40% до 59% -1 балл;от 60% до 79% - 2балла;от 80% до 100% -3балла | 3 | Один раз в год | Информация областного центра мониторинга качества образования. |
| **Раздел 2 Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования** | **9** |  |
| 2.1. | Профессиональный рост учителя | Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях | Наличие действующего сертификата | Региональный уровень – 2Муниципальный уровень - 1 | 2 | Расчетный период | сертификат |
| 2.2. |  | Публикация методических разработок, статей по вопросам образования | Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования. Каждая работа оценивается по высшему уровню. | Всероссийский уровень – 3Областной уровень –2 Муниципальный уровень - 1 | 3 | Два раза в год | Копии печатных материалов |
| 2.3. |  | Результативность участия в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства | Наличие диплома победителя, призера | очные Победитель – 4Призер –3 заочныеПобедитель –3 Призер – 2 | 4 | Два раза в год | Диплом победителя, призера |
| 40 баллов |

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по ВР**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Число показателей | Наименование ключевых показателей эффективности | Индикаторы измерения | Формула расчета | Целевые значения | Оценка в баллах | Период исчисления | Источник данных |
| **Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования** | **31** |  |
| 1.1. | Рейтинг образовательной организации | Место расположение организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций | В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123 | В зависимости от места в кластерной группе (письмо ДОиН от 26.03.14 г. №1695/06) | 20 | Один раз в год | Данные мониторинга образовательной организации |
| 1.2. | Удовлетворенность качеством образования | Место расположение организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования | В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123 | 95%-100% -5 баллов;94%-90% -4 балла; 89%-85% -3 балла; 80%-84% -2 балла;(письмо ДОиН от 16.04.14 г. №2192/06) | 5 | Один раз в год | Результаты анкетирования |
| 1.3. | Результативность деятельности (внеурочная работа по ФГОС) | Доля учащихся принявших участие в проектах, конференциях, научно-исследовательских работах муниципального и регионального уровня  | Дпу = Ч:КЧ – общая численность учащихся, охваченных ФГОС;Дпу – доля учащихся принявших участие;К – количество участников | от 20% до 29% - 1балл;от 30% до 49% - 2балла;от 50% и выше - 3балла | 3 | Один раз в полугодие | Копии работ, сертификатов, грамот. |
| 1.4. | Результативность деятельности детского органа самоуправления по ЗОЖ, соблюдению правил поведения организации дежурства по школе, проведению трудовых десантов. | Участие учащихся в работе муниципальной детской организации , публикации о деятельности ученического самоуправления, обновление информации на сайте школы. | От 1 до 5 человекОт 5 до 10 человекОт 10 и выше | 1 балл;2балла;3балла | 3 | Один раз в месяц | Копии публикаций, сертификатов, справка ответственного за сайт. |
| **Раздел 2 Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования** | **9** |  |
| 2.1. | Профессиональный рост учителя | Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях | Наличие действующего сертификата | Региональный уровень – 2Муниципальный уровень - 1 | 2  | Расчетный период | сертификат |
| 2.2. |  | Публикация методических разработок, статей по вопросам образования | Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования. Каждая работа оценивается по высшему уровню. | Всероссийский уровень – 3Областной уровень –2 Муниципальный уровень - 1 | 3 | Два раза в год | Копии печатных материалов |
| 2.3. |  | Результативность участия в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства | Наличие диплома победителя, призера | очные Победитель – 4Призер –3 заочныеПобедитель –3 Призер – 2 | 4 | Два раза в год | Диплом победителя, призера |
| 40 баллов |

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по БЖ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Число показателей | Наименование ключевых показателей эффективности | Индикаторы измерения | Формула расчета | Целевые значения | Оценка в баллах | Период исчисления | Источник данных |
| **Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования** | **25** |  |
| 1.1. | Обеспечение доступности качественного образования | Место расположение организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций | В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123 | В зависимости от места в кластерной группе (письмо ДОиН от 26.03.14 г. №1695/06) | 20 | Один раз в год | Данные мониторинга образовательной организации |
| 1.2. | Удовлетворенность качеством образования | Место расположение организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования | В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123 | 95%-100% -5 баллов;94%-90% -4 балла; 89%-85% -3 балла; 80%-84% -2 балла;(письмо ДОиН от 16.04.14 г. №2192/06) | 5 | Один раз в год | Результаты анкетирования |
| **Раздел 2 Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования** | **2** |  |
| 2.1. | Профессиональный рост учителя | Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях | Наличие действующего сертификата | Региональный уровень – 2Муниципальный уровень - 1 | 2 | Расчетный период | сертификат |
| **Раздел 3создание условий для ведения образовательного процесса** | 13 |  |
| 3.1 | отсутствие замечаний проверяющих органов |  |  | ПожнадзорРоспотребнадзорэнергонадзор | 442 |  | Ксерокопия актов проверок |
| 3.2 | Отсутствие травматизма участников образовательного учреждения |  |  |  | 3 |  | Ксерокопия журнала по травматизму |
| 40 баллов |

**Показатели эффективности деятельности заведующей хозяйством**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели**  | **Индикаторы**  | **Расчет показателя в баллах**  | **Максимальное число баллов** | **Периодичность**  | **Источники индикаторов**  |
| 1. Создание условий для реализации образовательного процесса |  Выполнение энергосберегающих мероприятий  | Наличие экономии1.1. холодной воды1.2. горячей воды 1.3. электроэнергии1.4. тепла1.5. услуги связи | 31322 | 11 | 1 раз в полугодие | Справка из экономического отдела |
| Соблюдение санитарно–гигиенических требований к помещению  | Отсутствие предписаний1.6. Роспотребнадзора1.7. Пожнадзора1.8. Инспекции по охране труда1.9. Энэргонадзора | 4322 | 11 | 1 раз в полугодие | Ксерокопии актов проверок |
| 2. Сотрудничество с организациями  | Получение дополнительных средств для проведения ремонтных работ, для выполнения предписаний контролирующих инспекций.  | 2.1. от 3 тыс. до 5 тыс. от 5 тыс. до 10 тыс. от 10 тыс. до 20 тыс. от 20 тыс. и выше | 2368 | 8 |  |  |
| Ведение табеля аудисорсинга, контроль за работой  | 2.2.Отсутствие замечаний расчетного отдела 2.3.Выполнение работы работниками аудисорсинга | 22 | 4 | 1 раз в полугодие | Результаты инвентаризации  |
| 3. Повышение профессиональной компетенции | Своевременная переподготовка по охране труда | 3.1. свидетельство о курсах  | За каждые курсы – 1 бал | Не более 2 | 1 раз в год | Копии свидетельства |
| 4. Соблюдение требований к учету материальных ценностей | Результативность своевременной работы по сдаче, ведению документации, списанию материалов | Отсутствие замечаний4.1. Материального отдела4.2. Финансового отдела | 22 | 4 |  | Справка ЦБ УО АГМР |

**Из расчета не более 40 баллов**

**Показатели эффективности деятельности заведующей библиотекой**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели  | Индикаторы  | Расчет показателей в баллах  | Максимальное число баллов | Периодичность  | Источники индикаторов  |
| 1. Обеспечение образовательного процесса  | 1. 1. Создание условий для повышения качества обучения.  | 1.1.1. создание электронной базы данных | 5 | 5 |  | Справка завуча |
| 1.1.2.увелечение количества читателей | 3 | 3 | 1 раз в четверть | Ксерокопия дневника зав. библиотекой |
| 1.1.3. результативность проведения библиотечных часов с обучающимися | 2 | 2 | ежемесячно | Отзывы, фото |
| 1.1.4. обеспечение обучающихся книгами (приобретение, в том числе взаимообмен), использование внебюджетных средств. | 5 | 5 | 1 раз в полугодие | Накладные, договора пожертвования. |
| 1.1.5. создание условий для использования информационных технологий при подготовке обучающихся к урокам | 2 | 2 | 1 раз в месяц | Ксерокопия, фото журнала |
| 2.Исполнительская дисциплина  | 2.1. уровень исполнительной дисциплины | 2.1.1.Своевременность предоставления отчетов | 3 | 3 |  | Справка с ИМЦ, справка завуча  |
| 3.Деятельность библиотекаря по повышению заинтересованности обучающихся книге. | 3.1 Наличие призеров победителей в очных и заочных конкурсах. | 3.1.1. очные, заочные:Победитель региональныймуниципальный;призеррегиональныймуниципальный. | 5443 | 5 | Один раз в полугодие | дипломы, грамоты |
| 3.1.2 сотрудничество с поселковой библиотекой, музеем | 2 | 2 | 1 раз в четверть | Справка из поселковой библиотеки, музея |
| 4. Профессиональный рост | 4.1 Наличие публикаций | 4.1.1.Федеральный уровень4.1.2. Региональный4.1.3. муниципальный | 643 | 6 | 1 раз в год | Дипломы, грамоты или ксерокопии статей. |
| 4.2. Участие в заочных конкурсах профессионального мастерства | 4.2.1.победитель4.2.2. призер4.2.3. участник | 543 | 5 | 1 раз в год | дипломы, грамоты |
| 4.3. Повышение профессиональной квалификации | Курсы повышения квалификации | 2 | 2 | 1 раз в год | Свидетельство о курсах |

**Из расчета не более 40 баллов**

**Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели  | Индикаторы  | Баллы  | Периодичность  | Источники индикаторов  |
| 1.Качество профессиональной деятельности | 1.1. отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса |  8 | ежемесячно | Справка руководителя ОУ |
| 1.2. качественное ведение документации  | 8 | ежемесячно | Справка руководителя ОУ |
| 1.3. своевременное и качественное формирование дел, связанное с утвержденной номенклатурой дел  | 8 | ежемесячно | Справка руководителя ОУ |
| 1.4. качественная подготовка служебных материалов, необходимых для руководителя  | 8 | ежемесячно | Справка руководителя ОУ |
| 1.5. своевременная доставка информации по организации учебного процесса, конкурсного движения, переподготовке кадров и т.д. | 8 | ежемесячно | Справка руководителя ОУ |

**Из расчета не более 40 баллов**

.1ей хозяйством.аботы) (полное) общее образование и профессиональная подготовка в облости делопроизводства без предъявления т

**Показателиэффективности деятельности водителя**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели**  | **Индикаторы**  | **Баллы**  | **Периодичность**  | **Источник данных** |
| 1. Выполнение требований при школьных перевозах
 | Отсутствие замечаний и жалоб* 1. по скоростному режиму
	2. по соблюдению маршрута
	3. по нарушению правил дорожного движения
 | 555 | 1 раз в месяц1 раз в месяц1 раз в месяц | Информация механика УО АГМРИнформация ответственного по выпускуИнформация ответственного по выпуску |
| 1. Результативность деятельности водителя для поддержания технического состояния автобусов.
 | * 1. Своевременный и качественный ремонт
 | 10 | 1 раз в квартал | Информация ответственного по выпуску |
| * 1. Прохождение техосмотра без замечаний
 | 5 | 1 раз в полугодие | Копия техосмотра |
| * 1. Отсутствие поломок и аварий по вине водителя
 | 10 | ежемесячно | Информация ответственного по выпуску |

**Из расчета не более 40 баллов**

**Показатели эффективности деятельности сторожей**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели  | Индикаторы  | Количество баллов | Периодичность  | Источник данных |
| 1. Качественное выполнение должностных обязанностей
 | * 1. Отсутствие жалоб и замечаний
 | 10 | ежемесячно | Справка заведующего хозяйством |
| 1. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей
 | 2.1 Качество выполненной работы | 10 | ежемесячно | Справка заведующего хозяйством |

**Из расчета не более 20 баллов**

**Показатели эффективности деятельности рабочего по ремонту здания**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели  | Индикаторы  | Баллы  | Периодичность  | Источник данных |
| 1. Качественное выполнение обязанностей
 | * 1. отсутствие жалоб
 | 10 | Ежемесячно  | Справка заведующей хозяйством |
| * 1. выполнение дополнительных работ, не связанных с должностными обязанностями
 | 10 | Ежемесячно  | Справка заведующей хозяйством |

**Из расчета не более 20 баллов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласованно: ПредседательУправляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/  | Согласованно:Председатель профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /П.Н. Клячин | Утверждаю:Директор МБОУ «Урская СОШ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.М. Михеева  |

|  |
| --- |
| **Оценочный лист учителя (1-4 класс)** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О должность

По итогам работы за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_/20\_\_ учебного года

месяц

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателей эффективности** | **Индикаторы** | **Самооценка** | **Зам. директора по УВР** | **Зам. директора по ВР** |
| 1. результаты независимой оценки качества образования | 1.1 |  |  |  |
| 1.2 |  |  |  |
| 1.3 |  |  |  |
| **Сумма баллов по 1 показателю** |  |  |  |  |
| 2. Качество освоения образовательных программ | 2.1 |  |  |  |
| 2.2 |  |  |  |
| **Сумма балов по 2 показателю** |  |  |  |  |
| 3. Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету | 3.1 |  |  |  |
| 3.2 |  |  |  |
| 3.3 |  |  |  |
| **Сумма балов по 3 показателю** |  |  |  |  |
| 4. Профессиональный рост учителя | 4.1 |  |  |  |
| 4.2 |  |  |  |
| 4.3 |  |  |  |
| 4.4 |  |  |  |
| **Сумма балов по 4 показателю** |  |  |  |  |
| **Итого** |  |  |  |  |

Работник ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

Зам директора по УВР: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

Зам директора по ВР: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

 Председатель комиссии по распределению

 стимулирующих выплат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_»«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»20\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласованно: ПредседательУправляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/  | Согласованно:Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /П.Н. Клячин | Утверждаю:Директор МБОУ «Урская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.М. Михеева  |

|  |
| --- |
| **Оценочный лист учителя (5-11 класс)** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О должность

По итогам работы за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_/20\_\_ учебного года

месяц

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей эффективности | Индикаторы | Самооценка | Зам. директора по УВР | Зам. директора по ВР |
| 1. результаты независимой оценки качества образования | 1.1 |  |  |  |
| 1.2 |  |  |  |
| 1.3 |  |  |  |
| 1.4 |  |  |  |
| 1.5 |  |  |  |
| 1.6 |  |  |  |
| 1.7 |  |  |  |
| 1.8 |  |  |  |
| 1.9 |  |  |  |
| **Сумма баллов по 1 показателю** |  |  |  |  |
| 2. результативная внеурочная деятельность учителя по предмету  | 2.1 |  |  |  |
| 2.2 |  |  |  |
| 2.3 |  |  |  |
| **Сумма балов по 2 показателю** |  |  |  |  |
| 3. Профессиональный рост учителя | 3.1 |  |  |  |
| 3.2 |  |  |  |
| 3.3 |  |  |  |
| 3.4 |  |  |  |
| **Сумма балов по 3 показателю** |  |  |  |  |
| **Итого** |  |  |  |  |

 Работник ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

 Зам директора по УВР: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

 Зам директора по ВР: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

 Председатель комиссии

 по распределению стимулирующих выплат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_»«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»20\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласованно: ПредседательУправляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/  | Согласованно:Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /П.Н. Клячин | Утверждаю:Директор МБОУ «Урская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.М. Михеева  |

|  |
| --- |
| **Оценочный лист заместителя директора по УВР** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О должность

По итогам работы за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_/20\_\_ учебного года

месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей стимулирования  | № Индикатора | Самооценка | Руководитель ОУ |
| 1Обеспечение доступности качественного образования  | 1.1 |  |  |
| 1.2 |  |  |
| 1.3 |  |  |
| 1.4 |  |  |
| **Итого баллов по группе показателей** |  |  |  |
| 2. Модернизация дошкольного общего и дополнительного образования, создание равных возможностей для получения современного качественного образования | 2.1 |  |  |
| 2.2 |  |  |
| 2.3 |  |  |
| **Итого баллов по группе показателей** |  |  |  |
| **Общая сумма балов** |  |  |  |

Руководитель ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

Работник ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

Председатель профсоюза

работников образования и науки: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

Председатель комиссии

по распределению стимулирующих выплат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласованно: ПредседательУправляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/  | Согласованно:Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /П.Н.Клячин/ | Утверждаю:Директор МБОУ «Урская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М.Михеева |
| **Оценочный лист заместителя директора по ВР** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О должность

По итогам работы за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_/20\_\_ учебного года

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей стимулирования  | Индикаторы | Самооценка | РуководительОУ |
| 1.Обеспечение доступности качественного образования  | 1.1 |  |  |
| 1.2 |  |  |
| 1.3 |  |  |
| 1.4 |  |  |
| **Итого баллов по группе показателей** |  |  |  |
| 2. Модернизация дошкольного общего и дополнительного образования, создание равных возможностей для получения современного качественного образования | 2.1 |  |  |
| 2.2 |  |  |
| 2.3 |  |  |
| **Итого баллов по группе показателей** |  |  |  |
| **Общая сумма балов** |  |  |  |

Руководитель ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

Работник ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

Председатель комиссии по распределению

стимулирующих выплат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласованно: ПредседательУправляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/  | Согласованно:Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /П.Н. Клячин | Утверждаю:Директор МБОУ «Урская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.М. Михеева  |
| **Оценочный лист заместителя директора по БЖ** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О должность

По итогам работы за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_/20\_\_ учебного года

месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателей стимулирования** | **Индикаторы** | **Самооценка** | **Руководитель ОУ** |
| 1Обеспечение доступности качественного образования  | 1.1 |  |  |
| 1.2 |  |  |
| **Итого баллов по 1 группе показателей** |  |  |  |
| 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования | 2.1 |  |  |
| **Итого баллов по 2 группе показателей** |  |  |  |
| 3. Создание условий для ведения образовательного процесса | 3.1 |  |  |
| 3.2 |  |  |
| **Итого баллов по 3 группе показателей** |  |  |  |
| **ИТОГО** |  |  |  |

 Руководитель ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

 Работник ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

 Председатель комиссии по распределению

 стимулирующих выплат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласованно: ПредседательУправляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/  | Согласованно:Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /П.Н. Клячин | Утверждаю:Директор МБОУ «Урская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.М. Михеева  |

|  |
| --- |
| **Оценочный лист заведующей хозяйством** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О должность

По итогам работы за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_/20\_\_\_ учебного года

месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей эффективности | Индикаторы | Самооценка | Руководитель |
| 1. Выполнение энергосберегающих мероприятий  | 1.1 |  |  |
| 1.2 |  |  |
| 1.3 |  |  |
| 1.4 |  |  |
| 1.5 |  |  |
| 1.6 |  |  |
| 1.7 |  |  |
| 1.8 |  |  |
| 1.9 |  |  |
| **Сумма баллов по 1 показателю** |  |  |  |
| 2. Сотрудничество с организациями | 2.1 |  |  |
| 2.2. |  |  |
| **Сумма балов по 2 показателю** |  |  |  |
|  3. Повышение профессиональной компетенции | 3.1 |  |  |
| **Сумма балов по 3 показателю** |  |  |  |
| 4. Соблюдение требований к учету материальных ценностей | 4.1 |  |  |
| 4.2 |  |  |
| **Сумма балов по 4 показателю** |  |  |  |
| **Итого** |  |  |  |

Руководитель ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

 Работник ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

Председатель комиссии по распределению

 стимулирующих выплат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласованно: ПредседательУправляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/  | Согласованно:Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /П.Н. Клячин | Утверждаю:Директор МБОУ «Урская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.М. Михеева  |

|  |
| --- |
| **Оценочный лист заведующей библиотекой**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О должность

По итогам работы за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_/20\_\_ учебного года

месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей эффективности | Индикаторы | Самооценка | Руководитель ОУ |
| 1. обеспечение образовательного процесса | 1.1.1 |  |  |
| 1.1.2 |  |  |
| 1.1.3 |  |  |
| 1.1.4 |  |  |
| 1.1.5 |  |  |
| **Сумма баллов по 1 показателю** |  |  |  |
| 2. исполнительная дисциплина  | 2.1.1 |  |  |
| **Сумма балов по 2 показателю** |  |  |  |
|  3. Деятельность библиотекаря по повышению заинтересованности обучающихся к книге | 3.1.1 |  |  |
| 3.2.1 |  |  |
| **Сумма балов по 3 показателю** |  |  |  |
| 4. Профессиональный рост | 4.1.1 |  |  |
| 4.1.2 |  |  |
| 4.1.3 |  |  |
| 4.2.1 |  |  |
| 4.2.2 |  |  |
| 4.2.3 |  |  |
| 4.1.3 |  |  |
| **Сумма балов по 4 показателю** |  |  |  |
| **Итого** |  |  |  |

Руководитель ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

Работник ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписичисло месяц

Председатель комиссии по распределению

стимулирующих выплат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_»20\_\_г.

Подпись расшифровка подписичисло месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласованно: ПредседательУправляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/  | Согласованно:Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /П.Н. Клячин/ | Утверждаю:Директор МБОУ«УрскаяСОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/А.М. Михеева/ |

|  |
| --- |
| **Оценочный лист специалиста по кадрам** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О должность

По итогам работы за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_/20\_\_ учебного года

месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателей эффективности** | **Индикаторы** | **Самооценка** | **Руководитель ОУ** |
| 1. Качество профессиональной деятельности | 1.1 |  |  |
| 1.2 |  |  |
| 1.3 |  |  |
| 1.4 |  |  |
| 1.5. |  |  |
| **Сумма баллов по 1 показателю** |  |  |  |
| **Итого** |  |  |  |

 Руководитель ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

 Работник ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

Председатель комиссии по распределению

 стимулирующих выплат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласованно: ПредседательУправляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/  | Согласованно:Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /П.Н. Клячин | Утверждаю:Директор МБОУ «Урская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.М. Михеева  |

|  |
| --- |
| **Оценочный лист водителя** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О должность

По итогам работы за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_/20\_\_\_ учебного года

месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателей эффективности** | **Индикаторы** | **Самооценка** | **Ответственный за выпуск** |
| 1. Выполнение требований при школьных перевозах  | 1.1 |  |  |
| 1.2 |  |  |
| 1.3 |  |  |
| **Сумма баллов по 1 показателю** |  |  |  |
| 2. Результативность деятельности водителя для поддержания технического состояния автобусов. | 2.1 |  |  |
| 2.2. |  |  |
| 2.3. |  |  |
| **Сумма балов по 2 показателю** |  |  |  |
| **Итого** |  |  |  |

 Работник ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

 Ответственный за выпуск: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

 Председатель комиссии

 по распределению стимулирующих выплат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_»«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»20\_\_\_г.

 Подпись расшифровка подписи число месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласованно: ПредседательУправляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/  | Согласованно:Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /П.Н. Клячин | Утверждаю:Директор МБОУ «Урская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.М. Михеева  |

|  |
| --- |
| **Оценочный лист сторожа** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О должность

По итогам работы за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_/20\_\_\_ учебного года

месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателей эффективности** | **Индикаторы** | **Самооценка** | **Зав. хозяйством** |
| 1. Качественное выполнение должностных обязанностей | 1.1 |  |  |
| 1.2 |  |  |
| **Сумма баллов по 1 показателю** |  |  |  |
| 2. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей | 2.1 |  |  |
| **Сумма балов по 2 показателю** |  |  |  |
| **Итого** |  |  |  |

 Работник ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

Подпись расшифровка подписи число месяц

 Зав. хозяйством: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

Подпись расшифровка подписи число месяц

Председатель комиссиипо распределению

стимулирующих выплат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_»«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»20\_\_\_г.

Подпись расшифровка подписи число месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласованно: ПредседательУправляющего Совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.М. Чарухина/  | Согласованно:Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /П.Н. Клячин | Утверждаю:Директор МБОУ «Урская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.М. Михеева  |

|  |
| --- |
| **Оценочный лист рабочего по ремонту здания** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О должность

По итогам работы за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_/20\_\_\_ учебного года

месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателей эффективности** | **Индикаторы** | **Самооценка** | **Зав. хозяйством** |
| 1. Качественное выполнение должностных обязанностей | 1.1 |  |  |
| 1.2 |  |  |
| **Сумма баллов по 1 показателю** |  |  |  |
| **Итого** |  |  |  |

 Работник ОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

Подпись расшифровка подписи число месяц

 Зав. хозяйством: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_\_г.

Подпись расшифровка подписи число месяц

 Председатель комиссиипо распределению

стимулирующих выплат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_»«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»20\_\_\_г.

Подпись расшифровка подписи число месяц