

Принято
на Совете школы

« » _____ 2011г

Утверждаю
директор
МБОУ СОШ д. Верхнее Чесночное
_____/О.П. Сомова/
« » _____ 2011 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ СОШ д. Верхнее Чесночное
Воловского муниципального района
Липецкой области**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ д. Верхнее Чесночное разработано на основе Закона РФ «Об образовании» (ст.29,41), Трудового кодекса РФ, Закона Липецкой области «О нормативах финансирования общеобразовательных учреждений» № 180-ОЗ от 19.08.2008года, Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Воловского муниципального района», принятого решением Совета депутатов Воловского муниципального района № 51 от 31.10.2008г., постановлений администрации Воловского муниципального района № 437 от 19.11.2008г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования» и №490 от 15.12.2008г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений», а также нормативных правовых актов РФ, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ д. Верхнее Чесночное.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет бюджетных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая им с 1 января 2009 года, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда до 1 января 2009 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

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

7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего положения;
- мнения представительного органа работников.

8. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется на календарный год в пределах объема средств, определенных в соответствии с Законом Липецкой области от 19.08.2008года 180-ОЗ «О нормативах финансирования общеобразовательных учреждений».

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

10. Конкретные размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих и согласно приложению 1 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Воловского муниципального района», принятого решением Совета депутатов Воловского муниципального района № 51 от 31.10.2008г.

11. Размер тарифной ставки, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих, устанавливаются согласно приложению 6 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Воловского муниципального района», принятого решением Совета депутатов Воловского муниципального района № 51 от 31.10.2008г.

12. Тарифные разряды оплаты труда рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

13. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

14. Работнику, имеющему почетное звание «Заслуженный», «Народный» и др., ученую степень кандидата наук или доктора наук, устанавливается максимальный размер должностного оклада в пределах диапазона по данной должности.

15. Размер должностного оклада директора устанавливается отделом образования администрации Воловского муниципального района. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором на 10-20% ниже, чем директору.

16. Руководителям и специалистам, работающим на селе, установленные должностные оклады повышаются на 25%.

2. Выплаты компенсационного характера

17. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации Воловского муниципального района № 437 от 19.11.2008г «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования»

18. Перечень работ, должностей и профессий, конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

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

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы или в абсолютном размере.

21. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

22. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- за работу в ночное время – не менее 35 % тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

- за работу с вредными условиями труда за время фактической занятости работника на таких рабочих местах – до 12% тарифной ставки или должностного оклада;

- за работу с учащимися и воспитанниками с отклонениями в развитии (в т.ч. с задержкой психического развития); инвалидами; нуждающимися в длительном лечении – до 20% должностного оклада;

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

 - 1 – 4 классы – до 25 %;

 - 5 – 11 классы – до 35 %;

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

 - 1 – 4 классы – до 25 %;

 - русский язык, литература – до 30 %;

 - математика – до 20 %;

 - иностраный язык, химия, физика, биология, черчение, естествознание – до 15 %;

 - география, история – до 10 %;

- за заведование учебными кабинетами (лабораториями) работникам, ведущим педагогическую работу:

 - общеобразовательных учреждениях – до 15 %;

 - за заведование учебными мастерскими:

 - до 6 классов – 10 %;

 - от 7 до 13 классов – до 25 %;

 - от 14 до 22 классов – до 50 %;

 - 23 и более классов – до 100 %.

23. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2. Выплаты стимулирующего характера

24. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения общего собрания МБОУ СОШ д. Верхнее Чесночное в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным, постановлений администрации Воловского муниципального района № 437 от 19.11.2008г «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования» и № 490 от 15.12.2008г «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений» в пределах средств, выделенных на эти цели.

25. За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам образовательного учреждения устанавливается система следующих стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ: ежемесячные выплаты за интенсивность труда молодым специалистам;

ежемесячные выплаты за качество работы специалистам школы; поощрительные выплаты за результативность и эффективность работы;

- ежемесячные выплаты за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный», «Народный»;

- ежемесячные выплаты водителям автомобилей за классность, безаварийную работу;

- ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (для заместителей директора и библиотечных работников).

- премиальные выплаты по итогам работы.

Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ устанавливаются:

26 Заместителям директора - до 150% должностного оклада.

26.1 Ежемесячные выплаты за интенсивность труда заместителям директора устанавливаются в процентах к должностному окладу:

- за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», знака «Почетный работник общего образования РФ» (не имеющие звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»)- 10%;

- за наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации (не имеющие вышеперечисленных званий)- 5%;

- за организацию и контроль питания учащихся, и денежные выплаты за питание детям, находящимся на индивидуальном обучении – до 5 %;

- за организацию работы по физическому воспитанию во внеурочное время при охвате не менее 50 % учащихся - до 25 %;

- за организацию работы по дополнительному образованию во внеурочное время при охвате не менее 50 % учащихся - до 10 %;

- за проведение экспериментальной работы:

- за эксперимент локального характера (для отдельных классов, возрастных групп, цикла предметов, проблем)

- 10 % за каждый эксперимент на региональном уровне;

- 15 % за каждый эксперимент на федеральном уровне;

- в рамках всего образовательного учреждения за каждый эксперимент :

- на региональном уровне за каждый эксперимент – до 10 %;

- на федеральном уровне за каждый эксперимент – до 15 % ;

- за экономию энергоресурсов - до 5 %;

- за наличие обновляемого (не реже 2 раз в месяц) сайта в сети Интернет - 10 %;

- за участие в региональных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях:

- региональных - 10 %;

- всероссийских, международных - 15 %;

- за проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних:

- отсутствие правонарушений и преступлений - до 5 %;

- снижение уровня в сравнении с предыдущим годом до 10 %;

- за интенсивность при работе по подготовке дошкольников - до 10 %;

- за организацию индивидуального обучения – до 10 %;

- за руководство методическим объединением – до 5 %;

- за работу по оздоровлению детей в каникулярное время – до 10 %;

- за интенсивность при организации и осуществлении контроля переводной аттестации – до 10 %;

- за интенсивность при организации подготовки и проведении ЕГЭ – до 10 %.

26.2 Ежемесячные выплаты за интенсивность труда работникам устанавливается в процентах к должностному окладу:

- руководителям районных методических объединений – 10 %;

- руководителям школьных методических объединений – 5 %;

- молодым специалистам – до 30 % должностного оклада (ставки) пропорционально учебной нагрузке или объему работы по штатной должности. К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в образовательных учреждениях района в течение пяти лет после окончания учреждений высшего, среднего профессионального образования;

- водителям, осуществляющим подвоз более чем из 2-х населенных пунктов - до 10 % тарифной ставки.

26.3 Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к должностному окладу и тарифной ставке:

- специалистам за работу в школе - до 15 %.

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

26.5 Доплаты и надбавки работникам могут быть изменены в течение года при изменении статуса учреждения или при переводе работников на другое место работы.

26.6. Ежемесячные выплаты за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный», «Народный».

Ежемесячные выплаты заместителям руководителей, работникам, имеющим ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный», «Народный» устанавливаются до 50% должностного оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Ежемесячные выплаты за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный», «Народный» выплачиваются при условии соответствия работающих профилю учреждения или педагогической нагрузке.

26.7. Ежемесячные выплаты водителям автомобилей за классность, безаварийную работу.

За классность, безаварийную работу водителям устанавливаются выплаты в следующих размерах:

1 класс-25%;

2 класс-10%.

26.8. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

- руководителям, заместителям руководителей:

от 3 до 5 лет- 10%;

от 5 до 10 лет- 20%;

от 10 до 15 лет- 25%;

свыше 15 лет- 30%;

- заведующим библиотеками, библиотекарям:

от 1 до 5 лет – 20%;

от 5 до 10 лет – 25%;

от 10 до 15 лет – 30%;

от 15 до 20 лет – 35%;

20 и более лет – 40%.

Премияльные выплаты по итогам работы

- 26.9 Премии выплачиваются по итогам работы заместителям руководителя за счет средств, предусмотренных на оплату труда по смете расходов учреждения, до 6 должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера:
- за отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) на нарушение трудового законодательства и прав участников образовательного процесса - до 10 %;
 - за отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса в учреждении - до 10 %;
 - за отсутствие травм, полученных учащимися и работниками в ходе образовательного процесса - до 10 %;
 - за отсутствие случаев эпидемиологических заболеваний, связанных с нарушением санитарно-эпидемиологического режима должностными лицами – до 10 %.
 - за положительную динамику качества знаний по курируемым предметам – до 10 %;
 - за призовые места в областных и районных олимпиадах, конкурсах, круглогодичной спартакиаде – победитель - до 15 %; призеры – до 10 %;
 - за высокие результаты, полученные выпускниками на государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ (по обязательным предметам). Средний балл ЕГЭ
 - выше областного - до 15 %;
 - выше районного – до 10 %;
 - за интенсивность при подготовке к сдаче экзаменов в новой форме (9 класс) по обязательным предметам:
 - результаты выше областных – до 15 %;
 - результаты выше районных – до 10% ;
 - за участие в международных интеллектуальных конкурсах - до 10 %;
 - за вклад в реализацию национальных и региональных проектов в образовании - до 10 %;
 - за интенсивность при организации работы по благоустройству территории до - 5 %;
 - за интенсивность при подготовке к новому учебному году – до 10 %;
 - за организованное завершение учебного года – до 10 %.
 - за участие в нацпроекте – до 5 %;
 - за повышение квалификационной категории (до высшей) и подтверждение высшей категории – 10 %;
 - за организацию и проведение общественно-полезного труда – до 5 %.
- 26.10 Премирование работников учреждения осуществляется по следующим показателям в % к должностному окладу:
- участие учащихся в районном этапе Всероссийской олимпиады школьников – до 5%;
 - результативность участия в районном этапе Всероссийской олимпиады школьников:
 - победитель - до 5%;
 - призеры - до 3%;
 - участие учащихся в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников – до 10%;
 - результативность участия в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников:
 - победитель - до 10 %;
 - призеры - до 7%;
 - наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников - до 20%;
 - участие в районных соревнованиях и конкурсах - до 5%;
 - результативность участия в районных соревнованиях и конкурсах:
 - победитель - до 5%;
 - призеры - до 3%;
 - участие в региональных соревнованиях и конкурсах - до 10%;
 - результативность участия в региональных соревнованиях и конкурсах:
 - победитель - до 10%;
 - призеры - до 7%;

- организация и проведение: предметной недели, внеклассных мероприятий, экскурсий - до 10%;
- организация и проведение открытых уроков, мастер-классов на уровне:
 - региона - до 10%;
 - муниципалитета - до 7%;
 - школы - до 5%;
- за результативность ЕГЭ:
 - результаты выше районных показателей – до 5%;
 - результаты выше областных показателей – до 10%;
- за интенсивность при подготовке к ЕГЭ, ГИА до 10%;
- участие в конкурсах профессионального мастерства - до 10%;
- результативность участия в конкурсах профессионального мастерства:
 - муниципальный уровень - до 5%;
 - региональный уровень – до 10%;
- за подготовку школы к новому учебному году – до 10%;
- за подготовку к осенне-зимнему сезону до 3%;
- за благоустройство территории – до 3%;
- за интенсивность при подготовке и проведении мероприятий - до 3%.

26.11 Работникам учреждения также выплачивается единовременная премия:

- к юбилейным датам (к 50, 55, 60-летию) – до 2000 руб;
- в связи с уходом на заслуженный отдых – до 3000 руб;
- в связи с профессиональными и государственными праздниками – до 500 руб.

26.12 Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

26.13 Размер премий может быть изменен при выявлении существенных недостатков в деятельности работников учреждения:

- нарушения Закона Российской Федерации «Об образовании», других нормативных документов Российской Федерации, Липецкой области, регламентирующих деятельность образовательных учреждений;
- нарушения в финансово-хозяйственной деятельности;
- нарушения Устава образовательного учреждения;
- нарушения внутреннего трудового распорядка;
- нарушения должностной инструкции;
- нарушения коллективного договора;
- невыполнения или некачественного исполнения приказов руководителя учреждения.

27. Установление ежемесячных выплат за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный», «Народный», надбавки молодым специалистам за работу в школе, за стаж работы, выслугу лет, классность, безаварийную работу осуществляется один раз в год к 1 сентября.

28. Решение об установлении указанных выплат руководителю образовательного учреждения принимается учредителем, другим работникам - руководителем образовательного учреждения после согласования общим собранием МБОУ СОШ д. Верхнее Чесночное.

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

30. Критерии и показатели деятельности работников образовательного учреждения утверждаются руководителем образовательного учреждения в разрезе должностей после согласования с Общим собранием МБОУ СОШ д. Верхнее Чесночное.

31. Критерии и показатели деятельности руководителя образовательного учреждения утверждаются учредителем.

32. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года.

33. Выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера осуществляется из фонда оплаты труда согласно Положению об оплате труда работников образовательного учреждения, утверждаемого приказом образовательного учреждения после согласования с общим собранием.

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

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

35. Для оценки результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения (приложение 1). По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности труда работников.

36. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного-общественного самоуправления образовательного учреждения и общего собрания.

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

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

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам работы;

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

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

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

39. Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данными рекомендациями.

40. Определение размеров поощрительных выплат по результатам работы второго

полугодия осуществляется в сентябре, по результатам работы первого полугодия – в январе.

IV. Регламент участия органа государственно-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

41. Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом образовательного учреждения, а для руководителя - комиссией учредителя. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представители органа государственно-общественного самоуправления и общего собрания.

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

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

44. Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (приложение 2). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение 3). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (приложение 4).

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

46. Руководитель образовательного учреждения копию протокола с листом согласования (приложение 5) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственно-общественного самоуправления и общее собрание.

47. В листе согласования протокола председатель органа государственно-общественного самоуправления и председатель общего собрания ставят свои подписи и дату согласования и передают в общеобразовательное учреждение.

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

49. Решение о выплате ежемесячных поощрительных выплат за результативность и эффективность работы руководителю образовательного учреждения принимается учредителем.

50. Выплата ежемесячных поощрительных выплат руководителю осуществляется на основании приказа учредителя.

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

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

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

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

V. Другие выплаты и вопросы оплаты труда.

55. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем ОУ.

56. Особенности формирования штатного расписания учреждения:

- в учреждение предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала;

- штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения;

- штатное расписание педагогического состава формируется в соответствии со структурой учреждения в зависимости от недельной (годовой) учебной нагрузки педагога, с учетом норм рабочего времени.

- оплата труда педагогов устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

57. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

58. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

59. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для

педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

60. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждений устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

61. Материальная помощь работникам учреждения оказывается в размере до 2000 рублей в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях (пожар, кража, затопление и т.д);
- при тяжелом заболевании работника или его ребёнка (дорогостоящее лечение);
- в связи со смертью работника, его близких родственников;
- в связи с рождением ребенка.

62. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет, также может быть оказана помощь по выше перечисленным основаниям.

63. Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения с учетом предложений представительного органа работников учреждения и выплачивается из средств фонда оплаты труда учреждения.

64. В случаях, если заработная плата работников (без учета премий и стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда с 1 января 2009 года, сложится ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до 1.01.09 г. за время их работы в той же должности с сохранением прежнего объёма должностных обязанностей в полном объёме, гарантируется выплата соответствующей разницы в заработной плате до возникновения у работников права на получение заработной платы (без стимулирующих выплат) большего размера вследствие её увеличения (индексации) в установленном порядке либо назначения их на должность с более высоким должностным окладом (ставкой).

65. Работникам, у которых начисленная заработная плата за полностью отработанную норму рабочего времени и выполненные нормы труда будет меньше, установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда, гарантируется доплата до минимального размера оплаты труда в РФ.

VI. Заключительные положения

66. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательном учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат стимулирующего характера педагогическим, руководящим и другим работникам МБОУ СОШ д. Верхнее Чесночное за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	2	3	4
Заместитель директора	Доступность качественного образования и воспитания	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5 3,0
		Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5 2,0
		Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы: план мониторинга образовательного процесса выполнен - не менее чем на 70% - на 100%	3,5 5,0
		план воспитательной работы выполнен: - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0

		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки за последние 5 лет (вне графика).	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	15
	Инновационная и методическая деятельность	Количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - на уровне прошлого года - выше	2,0 3,0
		Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя	4,0
		Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя	2,0
		Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0 3,0
		Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0 4,0
		Наличие авторских и отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	4,0
			Максимально возможное количество баллов по критерию 2
	Открытость общеобразовательного учреждения	Наличие положения об ученическом самоуправлении	1,0
		Привлечение к участию в работе с воспитанниками, обучающимися представителей общественных организаций, шефов	1,5
		Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3	4,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	39,5

Учитель	Доступность качественного образования и воспитания	Средний балл учащихся по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее 2-х лет в сравнении со средним показателем по предмету: - равен в сравнении с предыдущим полугодием - выше в сравнении с предыдущим полугодием	2,5 3,5
		Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия в классе (группе) в сравнении с предыдущим полугодием: - ниже - академическая задолженность отсутствует	1,5 2,0
		Дополнительные занятия подготовке к конкурсам, олимпиадам, и др. не менее одного раза в неделю	3,5
		Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0
		Организация физкультурных пауз на своих уроках	2,0
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) на работу учителя	1,0
		Организация общественно-полезного, производительного труда (для учителя технологии): - при наличии 6-12 классов - при наличии 13-29 классов	2,0 2,5
		Использование новых информационных технологий в учебном процессе	2,0
		Отсутствие пропусков уроков учащимися по неуважительным причинам (для классных руководителей)	1,5
		Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,0
		Дополнительные занятия с отстающими не менее 1 раза в неделю в общеобразовательных классах	2,0
		Проведение оздоровительных мероприятий для детей с ослабленным здоровьем не менее двух раз в месяц (для учителя физической культуры), в зависимости от количества групп. - начальные классы - 5 – 7 классы - 8 – 9 классы - 10 – 11 классы 1 группа 2 группы и более	1 2
		Охват обучающихся оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом (для учителя физической культуры): - на том же уровне - выше	1,5 2,0
		Содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями	2,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	
	Методическая и инновационная	Участие в реализации программы развития ОУ по конкретному направлению, закрепленное приказом по учреждению	3,0
		Участие в реализации муниципальных,	2,0

	деятельность	региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению			
		Наличие методических разработок	1,5		
		Создание или использование учебно - методических материалов, позволяющих учащимся выбирать уровень освоения учебной программы	1,5		
		Использование ИКТ: - для моделирования урока - для контроля и учета базовых знаний учащихся - для индивидуальных траекторий обучения учащихся	1 1,5 2		
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - школьного уровня - районного уровня -регионального уровня	1,0 1,5 2,0		
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (вне графика) (за последние пять лет)	1,0		
		Разработка проектов на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования	2,0		
		Качественное ведение школьной документации	3,0		
		Заведование учебно-опытным участком, теплицей: - за работу, выполняемую по двум видам - за работу, выполняемую по одному виду	2,0 1,0		
		Проведение работы по обучению других работников учреждения использованию информационных технологий в образовательном процессе	2,0		
		Создание учебных программ Создание электронных учебников Создание УМК	3,0 3,5 2,0		
		Распространение передового педагогического опыта	2,0		
		Профориентационная работа	2,5		
		Наличие публикаций в прессе	2,0		
		Участие в опытно-экспериментальной работе: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	1,0 2,0 3,0		
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2			49
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям			88
Воспитатель	Доступность качественного образования	Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия в классе (группе) в сравнении с предыдущим полугодием: - ниже - академическая задолженность отсутствует	1,5 2,0		
		Доля учащихся, воспитанников активно участвующих в общественной жизни школы, выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,0		

		Количество обучающихся, воспитанников занимающихся в кружках по художественному и научно-техническому творчеству, спортивных секциях и других объединениях по интересам: -на уровне прошлого года -выше	1,0 1,5
		Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,5
		Рост количества учащихся, занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах и др. выше в сравнении с предыдущим годом	1,0
		Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников для ведения коррекционно-развивающей работы (с группой или индивидуально)	2,5
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
		Использование проектных методов работы	1,0
		Применение в работе ИКТ	1,5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) по конфликтным ситуациям	1,0
		Доля учащихся, охваченных оздоровительными мероприятиями, в сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года -повысилась	1,0 1,5
		Отсутствие травм, полученных учащимися на внеурочных занятиях	1,0
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	1,0
		Доля воспитанников, совершивших правонарушения в сравнении с прошлым периодом: - на уровне прошлого года - понизилась	0,5 1,0
		Взаимодействие по обучению, воспитанию и реабилитации воспитанников с их родителями (лицами их заменяющими)	1,0
		Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	2,0
		Низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников	2,0
		Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях	2,5
		Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	2,0

		Своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	3,0
		Отсутствие травм на занятиях	2,0
		Участие воспитанников в различных конкурсах, конференциях, творческих проектах в сравнении с предыдущим годом - на том же уровне - выше	1,5 2,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 1			37
	Методическая инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,0
		Наличие методических разработок	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению	1,0
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня - на уровне учреждения	2,0 1,5 1,0 0,5
		Разработанные методические рекомендации, принятые на реализацию	2,0
		Содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями	2,0
		Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	3,0
		Наличие методических разработок	1,0
		Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал воспитатель	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	2,0
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - на уровне учреждения - районного уровня - регионального уровня	1,0 1,5 2,0
		Разработка проектов на исследования, эксперименты, принятые на реализацию	2,0
		Привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	1,5
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной	1,0

		переподготовки за последние 5 лет (вне графика)	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2			38
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			75

« » _____ 2011

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы _____

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Анализ выполнения показателей с приведением конкретных результатов (цифр, процентов, фамилий учащихся и др.)	Весовой коэффициент показателя	
		Утверждено	Выполнено
.....		
.....		
Итого по критерию 1	X	X	X
.....		
.....		
Итого по критерию 2	X	X	X
.....		
.....		
Итого по критерию 3	X	X	X
.....		
Всего по всем критериям	X	X	X

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 201 г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 201 г.

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

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ д. Верхнее Чесночное Воловского муниципального района Липецкой области

(указывается наименование образовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		Сумма баллов по критерию 3		Общая сумма баллов	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.	Директор, Иванов Иван Иванович								
2.									
3.									
4.									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 201 г.

ПРОТОКОЛ

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

_____ (наименование муниципального образовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 201 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников
..... на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 201 г., осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 201 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

(наименование муниципального образовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 201 г.

Руководитель образовательного учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола образовательным учреждением после согласования

« ____ » _____ 201 г.

_____ (Ф.И.О.)
(подпись)