

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
Председатель
_____ Т.А.Афанасьева

УТВЕРЖДЕН
Приказом
МОУ Озерской СШ
от 07.09.2018 г. № 327

П О Р Я Д О К
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работников

Муниципального общеобразовательного учреждения
Озерской средней школы
имени Заслуженного учителя РФ А.Ф.Дворянинова

СОГЛАСОВАНО
На заседании Управляющего Совета,
протокол от 06.09.2018 г.№2
Председатель Г.В.Карпова

ПРИНЯТО
решением общего собрания
работников,
протокол от 06.09.2018г. №2

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального общеобразовательного учреждения Озерской средней школы имени Заслуженного учителя РФ А.Ф.Дворянинова (далее – МОУ Озерской СШ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Озерской средней школы имени Заслуженного учителя РФ А.Ф.Дворянинова, утвержденным Приказом «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников от 31.08.2018 г. № 130/2-о

1.2. Порядок регулирует механизм установления доплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников МОУ Озерской СШ, но непосредственно связанную с образовательным Процессом.

1.3. Настоящий Порядок вводится с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников организации, стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышения качества образования и воспитания;
- применения в процессе образования и воспитания инновационных педагогических технологий;
- создания условий для сохранения здоровья воспитанников, обеспечения высокой посещаемости детьми образовательной организации;
- закрепления высококвалифицированных кадров;
- поощрения работников за высокие достижения в труде.

1.4. За счёт стимулирующей части фонда оплаты работникам образовательной организации обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

- надбавка за типы и виды образовательной организации;
- надбавка за классность;
- доплата за наличие ученой степени, почетного звания;
- надбавка за напряженность, интенсивность труда;
- персональные надбавки;
- надбавки за качественные показатели;
- премиальные выплаты (поощрительные выплаты по результатам труда).

2. Порядок установления размера стимулирующих выплат (поощрительных выплат по результатам труда) работников МОУ Озерской СШ

2.1. Стимулирующие (поощрительные выплаты по результатам труда) надбавки выплачиваются педагогическим работникам, административному и прочему персоналу организации, в том числе совместителям.

2.2. Стимулирующие надбавки выплачиваются на основании оценки результативности и эффективности деятельности работников данной категории.

Оценка результативности и эффективности деятельности работников данной категории осуществляется на основании утвержденного Порядка по согласованию на общем собрании работников и профсоюзной организацией образовательной организации критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников данной категории, в том числе и руководителя, в соответствии с типом организации и должностей.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников организации.

2.3. Стимулирующие выплаты руководителям за напряжённость и интенсивность труда устанавливаются в размере до 120 процентов (должностного оклада), в том числе:

- за результативность финансово - хозяйственной деятельности, высокое профессиональное мастерство, применение передовых приёмов и методов труда в размере до 60 процентов должностного оклада;

- за обеспечение высокого качества учебно-воспитательного процесса в размере до 60 процентов должностного оклада (Приложение5)

Работникам образовательных организаций могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

Персональная надбавка может устанавливаться работнику образовательной организации с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Надбавки за классность, за напряженность, интенсивность труда, за качественные показатели, а также персональные надбавки и доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организации на срок не более 1 года.

2.4. Перечень критериев и показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников, административного и прочего персонала утверждается с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании Учреждения. Критерии и показатели качества труда педагогических работников, административного и прочего персонала муниципальных образовательных организаций

муниципального образования «Чердаклинский район» для определения стимулирующих выплат утверждаются нормативным локальным актом организации. Критерии и показатели качества труда руководителя, которые наиболее полно показывают степень результативности работы, определяет управление образованием МО «Чердаклинский район» (Приложение 1). Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Критерии могут быть изменены и дополнены после соответствующего решения комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

2.5. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников данной категории (включая руководителя) (далее - оценка выполнения критериев и показателей) осуществляется рабочей комиссией Организации, созданной для этих целей, с участием органа самоуправления образовательной организации, в состав которого в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации образовательной организации (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников Организации).

2.6. Оценка выполнения 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.

Каждый педагогический работник (административный и прочий персонал) Организации представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности своей деятельности за соответствующий период.

Руководитель образовательной организации аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности своей деятельности за соответствующий период предоставляет в Управление образования.

2.7. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь - к 15 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

2.8. После рассмотрения рабочей комиссией результаты оценки оформляются оценочными листами оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности на осуществление премиальных выплат (поощрительных выплат по результатам труда) (включая руководителя) (далее - оценочные листы) по каждому педагогическому работнику (административному и прочему персоналу) в одном экземпляре и в течение двух дней предоставляются каждому работнику для письменного ознакомления (Приложение 2 к настоящему Порядку). На основе результатов оценочных листов составляется Сводный оценочный лист на осуществление премиальных выплат

(поощрительных выплат по результатам труда) (далее - сводный оценочный лист) (Приложение 3 к настоящему Порядку).

2.9. В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником Организации, включая руководителя.

2.10. Путём суммирования баллов, набранных каждым работником (включая руководителя), находится общее количество баллов (Сумм Обі) для определения денежного веса одного балла. Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$$\text{Двб} = \frac{\text{ФОТ ст/п}}{\text{Сумм Обі}}, \text{ где}$$

Двб - денежный вес одного балла (в рублях);

ФОТст/п - размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации в текущем полугодии, отводимый на премиальные выплаты (в рублях);

Сумм Обі - суммарное количество баллов, набранное каждым работником образовательной организации, включая руководителя, по итогам прошедшего полугодия.

Размер премиальной выплаты работнику образовательной организации в соответствующем периоде (Врт) определяется по формуле:

$$\text{Врт} = \text{Двб} \times \text{Обі}, \text{ где}$$

Обі - количество баллов, набранное каждым работником образовательной организации, включая руководителя, по итогам прошедшего полугодия.

2.11. Премиальная выплата работнику данной категории выплачивается ежемесячно равными долями по отдельной платежной ведомости или расходному кассовому ордеру, и определяются по формуле:

$$\text{Вмрт} = \frac{\text{Врт}}{\text{К}}, \text{ где}$$

Вмрт - размер ежемесячной премиальной выплаты;

К - количество месяцев в соответствующем периоде.

Определение размеров поощрительных выплат по результатам труда второго полугодия прошедшего учебного года осуществляется до 15 сентября текущего учебного года, по результатам работы первого полугодия текущего учебного года - до 25 января текущего учебного года.

2.12 Начисление стимулирующих выплат (поощрительных выплат по результатам труда) педагогическим работникам дошкольного образования и педагогическим работникам дополнительного, за исключением работников общего образования, производится согласно, занимаемым штатным единицам в оцениваемом периоде.

2.13. Размер стимулирующих выплат отменяется или уменьшается при нецелевом, неправомерном и (или) неэффективном использовании бюджетных средств, ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по организации. Решение на уменьшение или отмену стимулирующих выплат руководителю образовательной организации принимается МУ управлением образования МО «Чердаклинский район» и осуществляется на основании служебного расследования и приказа управления образования.

Основанием для уменьшения размера выплат стимулирующего характера организаций могут служить:

- некачественное исполнение должностных обязанностей;
- нарушение трудового законодательства;
- неоднократное нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное представление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.);
- неоднократное обращение граждан по поводу конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, между участниками образовательного процесса.

2.14. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб;

3.Иные вопросы осуществления премиальных выплат (поощрительных выплат по результатам труда)

3.1.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» и заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел МОУ Озерской СШ .

3.2.Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников МКОУ Озерской СШ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (Приложение 4).

3.3.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 МОУ Озерской СШ и печатью.

3.4. После получения протокола руководитель МОУ Озерской СШ издает приказ о начислении премиальных выплат за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления премиальных выплат.

3.5. В случае если работник уволился из данной образовательной организации и продолжает работать в другой образовательной организации, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления премиальных выплат в образовательной организации, в которой были рассмотрены результаты его работы. Премиальные выплаты в этом случае осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, в которой работник продолжил работу.

3.6. В случае если работник уволился из данной образовательной организации и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию, или не работает), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата за результаты труда в данной образовательной организации согласно оценочному листу и приказу организации. Если работник образовательной организации находится в отпуске, то поощрительная выплата за результаты труда начисляется за отработанный период, учитывая период отпуска.

3.7. При изменении в течение периода, на который установлены размеры премиальных выплат, размера стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ Озерской СШ, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера премиальных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Корректировка денежного веса одного балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.8. 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 рабочая комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников МОУ Озерской СШ по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.9. Рабочая комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника образовательной организации и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка,

повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, рабочая комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

Для установления премиальных выплат за результаты труда руководителю МОУ Озерской СШ администрация образовательной организации направляет письмо об установлении премиальных выплат руководителю организации в МУ управление образования МО «Чердаклинский район» с приложением копий листа согласования, протокола, аналитической справки и оценочного листа с результатами оценки выполнения утвержденных критериев и показателей.

3.11. Решение о выплате ежемесячных премиальных выплат за результаты труда руководителю образовательной организации принимается МУ управление образования МО «Чердаклинский район».

Выплата ежемесячных премиальных выплат руководителю осуществляется на основании приказа МУ управление образования МО «Чердаклинский район».

4. Сроки действия настоящего Положения

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах действует бессрочно и может быть дополнено и изменено.

Критерии и показатели качества труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Чердаклинский район» для определения стимулирующих выплат

Наименование должности	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Директора			
1 критерий	Наличие условий для осуществление образовательного процесса, отвечающим современным требованиям		
	<p>1.1 Обеспечение безопасности участников образовательного процесса:</p> <p>Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно – гигиенического режима:</p> <p><i>-соблюдение в образовательном учреждении пропускного режима для обучающихся и посетителей;</i></p> <p><i>-функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки»;</i></p> <p><i>- отсутствие зарегистрированных случаев травматизма</i></p>	1 раз в полугодие	3 3 3
	<p>1.2 Развитие материально-технического состояния образовательного учреждения</p> <p>обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, спортзалов, пищеблоков, внутренних туалетов);</p> <p><i>- создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, музея) за текущий период;</i></p> <p><i>- улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, учебных кабинетов и т.д.)</i></p> <p><i>-привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного процесса</i></p>	1 раз в полугодие	2 2 5

	<p>1.3 Оформление школы, кабинетов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - неудовлетворительно -удовлетворительно -хорошее -образцовое 	1 раз в полугодие	0 1 2 3
	<p>1.4 Информационная открытость сайта образовательной организации (обновление и наполненность сайта сверх нормативного требования):</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>актуальность информации</i> - <i>наполненность сайта</i> 	1 раз в полугодие	1 1
	<p>1.5.Формирование положительного имиджа образовательной организации (наличие стажировочной площадки, ресурсного, методического центра и д.п.):</p> <ul style="list-style-type: none"> -<i>на муниципальном уровне</i> -<i>на региональном уровне</i> -<i>на федеральном уровне</i> 	1 раз в полугодие	1 2 3
	<p>1.6. Условия получения начального общего, основного общего и среднего общего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Создание за отчётный период дополнительных условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в образовательной организации (в том числе оказание дополнительных услуг)</i> 	1 раз в полугодие	1
2 критерий	Кадровое обеспечение общеобразовательных организаций		
	<p>2.1. Укомплектованность педагогическими кадрами (в том числе учителями-дефектологами; педагогами-психологами; учителями-логопедами; социальными педагогами; тьюторами)</p> <ul style="list-style-type: none"> -<i>100% укомплектованность учреждения педагогами</i> - <i>доля педагогов имеющих первую и высшую квалификационную категорию 80% и более;</i> 	1 раз в полугодие	3 2
	<p>2.2. Наличие призовых мест педагогических работников, получивших гранты, ставших победителями, призерами конкурсов профессионального мастерства (за исключением интернет-конкурсов)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>на муниципальном уровне</i> - <i>на региональном уровне</i> - <i>на федеральном уровне</i> 	1 раз в полугодие	0,5 1 1,5
	<p>2.3. Количество педагогов, принявших участие в различных региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>на уровне прошлого учебного года</i> 	1 раз в год	1

	– выше в сравнении с предыдущем учебном годом		2
	2.4. Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров для внедрения новых образовательных технологий: - не обеспечено - в соответствии с планом - 50% и более	1 раз в полугодие	0 1 2
	2.5. Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов. – сменность состава более 10% – сменность состава менее 10%	1 раз в полугодие	0 1
3 критерий	Результативность образовательной деятельности, освоение обучающимися государственных образовательных стандартов (учитывается только по итогам учебного года)		
	3.1. Показатели подготовки выпускников 11-х классов по итогам государственной итоговой аттестации - Наличие 100-балльников (за каждого)	1 раз в год	3
	3.2. Среднее значение количества баллов по ЕГЭ, полученных выпускниками, освоившими образовательные программы среднего общего образования по предметам по математике; <i>Равен ср.районному значению</i> <i>Выше ср.районного и равен ср.областного</i> <i>Выше среднеобластного</i>	1 раз в год	1 2 3
	3.3. Среднее значение количества баллов по ЕГЭ, полученных выпускниками, освоившими образовательные программы среднего общего образования по предметам по русскому языку; <i>Равен ср.районному значению</i> <i>Выше ср.районного и равен ср.областного</i> <i>Выше среднеобластного</i>	1 раз в год	1 2 3
	3.4. Количество баллов по государственной итоговой аттестации (далее – ГИА), полученных выпускниками, освоившими образовательные программы основного общего образования по математике; <i>Равен ср.районному значению</i> <i>Выше ср.районного и равен ср.областного</i> <i>Выше среднеобластного</i>	1 раз в год	1 2 3
	3.5. Количество баллов по государственной итоговой аттестации (далее – ГИА), полученных выпускниками, освоившими образовательные программы основного общего	1 раз в год	

	образования по русскому языку; <i>Равен ср.районному значению</i> <i>Выше ср.районного и равен ср.областного</i> <i>Выше среднеобластного</i>		1 2 3
	3.6. Количество выпускников, не получивших аттестаты о среднем общем образовании <i>-Отсутствие данной категории</i> <i>- при наличии</i>	1 раз в год	1 0
	3.7. Количество выпускников, не получивших аттестаты об основном общем образовании <i>-Отсутствие данной категории</i> <i>- при наличии</i>	1 раз в год	1 0
	3.7.Количество призеров, победителей этапов Всероссийской олимпиады школьников. <i>-на муниципальном уровне</i> <i>-на региональном уровне</i> <i>-на федеральном уровне</i>	1 раз в полугодие	1 2 3
	3.8 Наличие призеров и победителей конкурсов воспитательной и спортивной направленности, требующих личного участия <i>-на муниципальном уровне</i> <i>-на региональном уровне</i> <i>-на федеральном уровне</i>	1 раз в полугодие	1 2 3
4 критерий	Организация дополнительного образования и летнего отдыха, а также профилактика правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся		
	4.1 Охват детей дополнительным образованием к численности всех обучающихся в данной образовательной организации (за исключением внеурочной деятельности и вычета детей, посещающих 2 и более объединений). <i>- от 40% до 75%</i> <i>- свыше 75%</i>	1 раз в полугодие	1 2
	4.2. Охват детей летними оздоровительными лагерями (при школе, ЛТО, палаточные), организованными ОО <i>- от 50% до 80%</i> <i>- свыше 80%</i>	1 раз в полугодие	1 2
	4.3. Динамика правонарушений (ПДН, ВШК) <i>- Положительная динамика</i> <i>- Отрицательная динамика</i>	1 раз в полугодие	2 0
	4.4. Наличие обучающихся в банке данных отсутствующих без уважительных причин <i>-За отсутствие такой категории</i> <i>- при наличии</i>	1 раз в полугодие	2 0
5 критерий	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся		

	5.1. Удельный вес лиц, обеспеченных горячим питанием, в общей численности обучающихся общеобразовательной организации. - От 70 до 95% - Свыше 95%	1 раз в полугодие	1 2
	5.2. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся; -- положительная динамика охвата учащиххся, занимающихся в спортивных секциях на базе образовательного учреждения	1 раз в полугодие	1
6 критерий	Исполнительская дисциплина в отчётном периоде		
	6.1. Наличие неисполненных пунктов предписания по итогам проверок органов государственного и муниципального надзора и Управления образования Чердаклинского района (при наличии проверок в отчётном периоде) -Отсутствие пунктов предписаний - при наличии пунктов предписаний	1 раз в полугодие	2 0
	6.2. Наличие дисциплинарных взысканий - Отсутствие дисциплинарных взысканий - при наличии	1 раз в полугодие	2 0
	6.3. Уровень исполнительской дисциплины (своевременная и аккуратная отчетность, информирование и т.д.) - Отсутствие замечаний и случаев просрочки - при наличии замечаний и случаев просрочки	1 раз в полугодие	2 0
	6.4. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан (за исключением анонимных). - Отсутствие жалоб - при наличии жалоб	1 раз в полугодие	2 0
7 Критерий	Пункт проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9,11 классов		
	7.1 Предоставление площадки проведения аттестации на базе образовательного учреждения (ЕГЭ,ОГЭ)	1 раз в год	10,0
8 критерий	Наличие структурных подразделений - наличие дошкольной группы - наличие филиала	1 раз в полугодие	5,0 5,0
9 критерий	Подписание акта приемки образовательной организации к новому учебному году в установленные сроки	1 раз в год	5,0
ИТОГО:			136,0

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда за период работы с _____
(указывается период работы)

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....				
.....				
Итого по критерию 1			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.

« _____ » _____ 20 г. (подпись) (Ф.И.О. члена комиссии*)

«Ознакомлен» « _____ » _____ 20 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«_____» _____ 20

Приложение 4
к Порядку распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников

ПРОТОКОЛ

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

_____ (наименование муниципального общеобразовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 200__ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников

..... на
выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20__ г.,
осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 г.

Приложение 5
к Порядку распределения
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников

Критерии оценки установления надбавки за напряженность и интенсивность
труда руководителя ОУ

Наименование критериев и показателей	Размер надбавки (%)
Критерий 1 «Результативность финансово-хозяйственной деятельности»	
1.Эффективность использования бюджетных средств.	5
2.Соблюдение финансовой дисциплины и ведение бухгалтерского учёта в соответствии с установленными требованиями.	5
3.Эффективная эксплуатация зданий, обеспечение их сохранности, организация работы по благоустройству прилегающей территории.	10
4.Экономия энергоресурсов.	10
5.Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических, противопожарных требований, техники безопасности и охраны труда.	10
6.Исполнительская дисциплина.	10
7.Внутреннее оформление зданий.	10
Максимальный размер надбавки по критерию	60
Критерий 2 «Обеспечение качественного учебно-воспитательного процесса»	
1.Соответствие реализуемых образовательных программ государственным образовательным стандартам (соблюдение лицензионных требований).	10
2.Внедрение инновационных технологий и вариативность.	10
3.Достижение стабильных результатов в обучении и воспитании, охват внеклассной и воспитательной работой.	10

4. Укомплектованность учреждений кадрами с соответствующим профессиональным образованием (не менее 85%)	10
5. Организация и участие в областных, межрегиональных, Всероссийских и Международных мероприятиях.	5
6. Участие во Всероссийских и областных конкурсах, организованные в рамках модернизации системы общего образования.	5
7. Организация и охват горячим питанием.	10
Максимальный размер надбавки по критерию	60
ИТОГО	120