

Приложение № 9
К Коллективному договору

РАССМОТРЕНО
общим собранием трудового коллектива
Протокол № 4 от 28.12.2024 г

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания профсоюзного комитета
МБОУ СОШ № 4 г. Грязи
№ 4 от 28.12.2024 г
Председатель _____ О.И.Бирюкова

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МБОУ СОШ № 4 г. Грязи
от 28.12.2024 г № 640
Директор _____ О.В.Брезицкая

Положение

об оплате труда работников

(в новой редакции)

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4
г. Грязи Грязинского муниципального района
Липецкой области (МБОУ СОШ № 4 г. Грязи).

Оглавление

1. Общие положения
2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам
4. Порядок выплат стимулирующего характера
5. Условия и порядок премирования
6. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 4г. Грязи (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Грязинского муниципального района №123 от 26.01.2024 г. «Об установлении групп оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений на 2024 год», на основании решения сессии Совета депутатов Грязинского муниципального района от 10.12.2024 г. № 282 «О внесении изменений в решение Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29.10.2008 г. №75 «Об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района Липецкой области» руководствуясь и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ № 4 г. Грязи. Локальный нормативный акт образовательной организации, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

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

4. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год, исходя из объёмов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утверждённого фонда оплаты труда учреждения.

5. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников.

10. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учётом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

11. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчётными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учётом установленного объёма педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

12. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, образовательной организации устанавливаются приказом руководителя образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно Положению «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Грязинского муниципального района», утверждённого сессией районного совета депутатов 29.10.2008 года №75 (с изменениями) в действующей редакции.

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются

согласно Положению «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Грязинского муниципального района», утверждённого сессией районного совета депутатов 29.10.2008 года №75 (с изменениями) в действующей редакции.

14. Руководителю образовательной организации размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Постановления администрации Грязинского муниципального района № 124 от 26.01.2024 г. «Об установлении групп оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений на 2024 год».

15. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже, чем руководителю.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

16. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением администрации Грязинского муниципального района № 917 от 12.09.2023 г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района» в действующей редакции работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при работе в ночное время;

при сверхурочной работе;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения.

17. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4% процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

18. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам образовательной организации в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учётом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учётом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

19. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК).

20. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

21. В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

22. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается учителям в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

23. В образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
Учитель		
1	За классное руководство: классы количеством свыше 15 учащихся классы с количеством учащихся до 15 учащихся	6000 руб. 5000 руб.
2	За классное руководство (за счет средств федерального бюджета)	5000 руб.
3	За проверку письменных работ: учителям 1-4 классов	30
	учителям русского языка и литературы, математики	30
	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, географии, истории, обществознания, черчения, естествознания, экономики, права	15
4	За руководство Центром образования гуманитарного и цифрового образования «Точка Роста»	40
5	За руководство направлениями методической работы,	8

	методическими объединениями	
6	За заведование учебными кабинетами	2

Выплаты за проверку письменных работ устанавливается в зависимости от количества учащихся в классе и с учётом объёма учебной нагрузки.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Постановлением администрации Грязинского муниципального района от 12.09. 2023 г. № 917 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района».

25. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения при наличии средств устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в процентах от оклада за фактически отработанное время:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в Положении об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, принятое решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29 октября 2008 года №75 (с изменениями);
- выплаты за наличие государственной награды - почётного звания «Заслуженный» или «Народный», учёной степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, библиотекарю);
- премиальные выплаты по итогам работы.

26. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

27. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются: руководителям от 60 до 100% должностного оклада; заместителям руководителя от 50 до 70 % должностного оклада

Выплаты за интенсивность, высокие результаты устанавливаются в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

28. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора устанавливаются за выполнение следующих показателей в процентах от оклада за фактически отработанное время:

1) Заместителям директора, курирующим учебно-воспитательную работу:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям;
- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии;
- наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.);
- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы;

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя;
- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении;
- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя;
- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.);
- наличие открытых уроков (занятий), проведённых курируемыми заместителем руководителя педагогами;
- наличие авторских публикаций;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования.

29. Ежемесячная выплата заместителям директора за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям директора, учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы в отрасли образования или по специальности.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанным специальности, направлению подготовки.

30. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада за фактически отработанное время всем категориям работников за исключением педагогических работников

1) Заведующему хозяйством (199,20%):

- за организацию и результативность выполнения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности;
- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения;
- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ;
- за организацию контроля за расходованием энергоресурсов;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью.

2) Секретарю учебной части (211,23%):

- за работу с персональными данными и их обработку;
- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц;
- за работу с документами строгой отчётности.

3) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряд) (250,63%):

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий

- за выполнение большого объёма работы по подготовке школы к новому учебному году, отопительному сезону.

4) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (3 разряд) (243,12%):

- качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов;

- сохранность материалов, инструментов;

- за выполнение большого объёма работы по подготовке школы к новому учебному году, отопительному сезону.

5) Дворнику (256,76%):

- за уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории;

- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время;

- за рытьё и прочистку канавок и лотков для стока воды;

- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора;

- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.);

- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений.

6) Зав. библиотекой (20%):

- за работу по формированию заказа учебной литературы;

- за организацию подписки;

- за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем;

- за проведение общешкольных мероприятий, в которых активно участвовал зав. библиотекой.

7) Лаборанту (203,24%):

- за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств;

- за своевременное и качественное ведение школьного сайта.

8) Сторожу (256,76%):

- за отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в вечернее и ночное время;

- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.);

- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений.

- за отсутствие случаев кражи по вине сторожа.

9) Шеф-повару (136,49%):

- за качественное ведение документации;

- за своевременное оформление заявок на поставку продуктов питания;

- за расширение ассортимента блюд;

- за содержание оборудования и инвентаря в исправном состоянии;

- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.

10) Повару (225,22%):

- отсутствие замечаний по качеству пищи и ассортименту блюд;

- отсутствие замечаний по санитарному содержанию пищеблока;

- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.

11) Кухонной рабочей (250,63%):

- за содержание участка в соответствии с требованиями СанПин;

- за качественное проведение генеральных уборок.

12) Гардеробщику (256,76%):

- за обеспечение сохранности одежды и обуви обучающихся в гардеробе;

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий

13) Делопроизводителю (191,99%):

- за работу с персональными данными сотрудников;

- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц;

- за работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде

31. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются по результатам выполнения следующих показателей. Выплаты ежемесячно производятся за фактически отработанное время педагогическим работником в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада).

Оценочный лист оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы учителя:

№ п/п	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования (по результатам ВПР, ГИА (за каждый вид деятельности): - не менее 70% обучающихся по результатам ВПР; - при отсутствии неудовлетворительных результатов ГИА (сдавало от 80% до 100% обучающихся) - (при отсутствии неудовлетворительных результатов) ГИА (сдавало от 50% до 79% обучающихся) - (при отсутствии неудовлетворительных результатов) ГИА (сдавало от 5% до 49% обучающихся)	5 6 5 3	
2	За преподавание учебных предметов на углубленном уровне	2	
3	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями: - со слабоуспевающими учащимися дополнительные занятия не менее 1 раза в неделю (класс в полном составе)	3	
	- со слабоуспевающими учащимися дополнительные занятия не менее 1 раза в неделю (группа)	2	
	- с детьми, проявившими выдающиеся способности (подготовка к олимпиадам, к обучению в очно-заочной школе «Стратегия» (за каждый вид)	3	
	- с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися инклюзивно (в случае, если не установлена выплата компенсационного характера)	2	
	- с детьми-мигрантами	2	
	- с детьми, для которых русский язык не является родным	2	
4	За участие в соревнованиях, конкурсах, проектах муниципального уровня (в случае если нет призовых мест): 1 – 2 мероприятия// 3 – 4 мероприятия// 5 и более мероприятий	2/3/5	
5	За реализацию социокультурных проектов, представленных: - на уровне школы : 1-2 обучающихся 3-4, 5 и более обучающихся	2/3/4	
	- на уровне района – 1-3 обучающихся 4 и более обучающихся	2 3	
	- на уровне области - 1-3 обучающихся 4 и более обучающихся	3 4	
	- на всероссийском уровне - 1-3 обучающихся 4 и более обучающихся	5/ 6	

6	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает двух лет	2	
7	За участие в профессиональных конкурсах: - Всероссийского уровня очно/дистанционно - регионального уровня очно/дистанционно - муниципального уровня	4/2 3/2 2	
8	За высокие результаты (призовые места) участия в профессиональных конкурсах: - Всероссийского уровня очно/дистанционно - регионального уровня очно/дистанционно - муниципального уровня	8/4	
		7/3	
		4	
9	За наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера): - Всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап	8	
		6	
		3	
10	За результативность участия обучающихся (призовые места) в соревнованиях (играх) школьников «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры», областной спартакиаде, военно-спортивной игре «Патриот», интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсов, входящих в критерии мониторинга показателей эффективности работы ОО: - Всероссийский этап: 1 призовое место // 2-3 призовых места // 4 и более призовых мест - региональный этап: 1 призовое место // 2-3 призовых места // 4 и более призовых мест - муниципальный этап: 1 призовое место // 2-3 призовых места // 4-5// 6 и более призовых мест	6 /7/8	
		5 /6 / 8	
		3 /4 / 5/7	
12	За наличие победителей и призеров на интернет - конкурсах, олимпиадах, соревнованиях: - 1 мероприятие // - 2-3 мероприятия // - 4 и более мероприятий	1 /2/ 3/	
13	За публикацию методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, применяемых в образовательном процессе: - в отраслевых, региональных, муниципальных журналах, газетах, - 1-3 публикация// 4 и более публикаций	2/ 3	
14	За ведение документации, связанной с проведением Педагогических советов, Совета школы, Совета родителей, Совета обучающихся, Методического совета, Совещаний при директоре и т.д. (за каждое направление)	6	
15	За наличие грамот и наград: - За звание «Заслуженный учитель РФ» - За звание «Народный учитель РФ» - За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград - За наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю	25	
		25	
		10	
		25	
16	За отраслевые награды: - нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» Награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 г (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20	
17	За сдачу нормативов ГТО (наличие знака)	3	
Итого			

Оценочный лист оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагога дополнительного образования:

п № /п	Наименование показателя	Утверж дено (%)	Выполне но (%)
1	За участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях муниципального уровня (в случае отсутствия призовых мест): 1-2 мероприятия// 3-4 мероприятия// 5 и более	2/ 3/ 4	
2	За успешность участия (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.) в мероприятиях: - всероссийского уровня (очно) 1 -2 мероприятия //3-4 мероприятия// 5 и более мероприятий	5 6/ 7	
	- всероссийского уровня (дистанционно) 1 -2 мероприятия // 3-4 мероприятия // 5 и более мероприятий	2/ 4/ 6	
	- регионального уровня (очно) 1 -2 мероприятия 3-4 мероприятия 5 и более мероприятий	4 5 6	
	- регионального уровня (дистанционно) 1 -2 мероприятия 3-4 мероприятия 5 и более мероприятий	1 2 3	
	- муниципального уровня (очно) 1 -2 мероприятия 3-4 мероприятия 5 и более мероприятий	2 3 4	
2	За участие детского коллектива в общественно-значимых делах учреждения, организацию творческих мероприятий	2	
3	За периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте	2	
4	За подготовку и участие в методической, научно-исследовательской работе, за организацию исследовательской и проектной деятельности учащихся	2	
5	За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференции, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	2	
6	За сохранность контингента учащихся	2	
7	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях, работе творческих и проектных групп: Очное участие Дистанционное участие За членство педагога во Всероссийских общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.)	6 3 2	
8	За разработку и реализация авторской образовательной программы, участие в реализации федеральных и региональных проектов и программ	4	
9	За работу с детьми с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети) За организацию работы с детьми группы «риска» (дети,	2	

	находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся на учете в КДН)		
10	За работу в электронной базе «Барс» и с персональными данными учащихся и родителей	2	
11	За наличие грамот и наград: - За звание «Заслуженный учитель РФ» - За звание «Народный учитель РФ» - За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград - За наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающих по соответствующему профилю	25 25 10 25	
12	За отраслевые награды: - нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», - «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», - «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20	
Итого			

Оценочный лист оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы лаборанта (педагог, выполняющий обязанности лаборанта)

	Наименование показателя	Утверждено (%)	Выполнено (%)
1	Содержание лабораторного оборудования, другой техники в исправном состоянии	2	
2	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета.	1	
3	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса.	1	
4	Своевременное списание реактивов и другого лабораторного оборудования в соответствии с действующими нормами	2	
5	Сохранность лабораторного и другого оборудования	2	
6	Участие в реализации программы развития учреждения	2	
Итого			

Оценочный лист оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы воспитателя ГПД

№ п/п	Наименование показателя	Утверждено (%)	Выполнено (%)
1	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников	2	
2	За сохранность имущества и оборудования классной комнаты	2	

3	За ведение документации	2	
4	За вовлечение родителей в педагогический процесс в группе	1	
5	За участие в профессиональных конкурсах		
	Всероссийского уровня	7	
	регионального уровня	5	
	муниципального уровня	4	
6	За результативность участия (призовые места) в профессиональных конкурсах		
	Всероссийского уровня	7	
	регионального уровня	5	
	муниципального уровня	4	
7	За наличие призеров, победителей конкурсов среди воспитанников		
	федерального уровня	7	
	регионального уровня	5	
	муниципального уровня	4	
8	За оформление тематических выставок, проведение тематических занятий	2	
	Итого		

Оценочный лист оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагога-психолога, социального педагога

№ п/п	Наименование показателя	Утвержено (%)	Выполнено (%)
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом (снижение доли за счет отчисления учащихся данной категории не учитывается)	2	
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	2	
3	За проведение мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся (не менее 1 в месяц)	2	
4	За отсутствие нерассмотренных обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся	2	
	За отсутствие нерассмотренных обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	1	
5	За участие в профессиональных конкурсах:		
	Всероссийского уровня	8	
	регионального уровня	6	
	муниципального уровня	4	
6	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	2	
8	За наличие грамот и наград:		
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25	

	За звание «Народный учитель РФ»	25	
	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20	
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10	
9	За сдачу нормативов ГТО (наличие знака)	3	
Итого			

Оценочный лист оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагога-организатора

№ п/п	Наименование показателя	Утверждено (%)	Выполнено (%)
1.	Наличие призеров конкурсов: • школьного уровня • районного, городского уровня • всероссийского уровня	1 2 3	
2.	80% учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера	4	
3.	Проведение тематических мероприятий в каникулярное время	4	
4.	Работа с органами ученического самоуправления, развитие детских общественных организаций и объединений	3	
5.	Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, «круглых столах», наличие опубликованных работ: • школьный уровень • районный, городской уровень • региональный уровень	1 2 3	
6.	Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования	1	
7.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	1	
8.	Занятость обучающихся во внеурочное время	1	
9.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции и т.д.)	1	
10.	Положительная оценка деятельности со стороны обучающихся, их родителей, педагогов	1	
11.	Качество досуговой деятельности учащихся	1	
12.	Результативность участия в массовых мероприятиях (количество победителей и призеров): 1-3 призовых места 4-6 призовых места более 7 призовых мест	1 2 3	
13.	Оформление документов на участие ОУ в конкурсах: • на школьном уровне • на районном, городском уровне • на всероссийском уровне	1 2 3	

14.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения 1-3 мероприятия 4-6 мероприятий Более 7 мероприятий	1 2 3	
15.	Представление информации на сайте школы	1	
16.	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, наставничество и т.д.	1	
17.	Использование современных педагогических технологий	1	
Итого			

32. Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- 50% процентов от объёма учебной нагрузки в первые два года работы,
- 30 % процентов от объёма учебной нагрузки за третий, четвёртый и пятый год работы.

33. Выплаты за наличие государственных наград и учёной степени устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - почётного звания «Заслуженный», почетного звания «Народный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 25% должностного оклада (включая установленный повышающий коэффициент).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу (включая установленный повышающий коэффициент) устанавливается по одному из оснований.

Выплата за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 7 октября 2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений») устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

34. Выплаты за выслугу лет работникам библиотек устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения и культуры:

- от 1 до 5% - 20%
- от 5 до 10 лет- 25%
- от 10 до 15 лет- 30%
- от 15 до 20 лет – 35%
- 20 и более лет – 40%

35. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада) за фактически отработанное время.

36. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам устанавливаются по истечении двух месяцев работы, на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности, отраженных в предоставленной аналитической справке педагогического работника.

37. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда педагогическим работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период, предшествующий отпуску.

38. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия

предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

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

Каждый педагогический работник учреждения 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 15 сентября, за сентябрь-декабрь – к 20 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

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

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

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 педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного-общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

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

После получения листа согласования протокола с органом государственного-общественного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, 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.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника 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 педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

V. Условия и порядок премирования

39. Премирование заместителей директора по итогам работы за четверть, полугодие, год осуществляется на основании отчёта о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, с учётом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

40. Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника отдела образования Грязинского муниципального района, заместителям директора – по приказу директора.

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

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

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

42. При определении размера премии основанием для снижения премии заместителям директора являются:

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

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

44. На премирование директора, заместителей директора ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

45. Премии выплачиваются работникам за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

46. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном Постановлением администрации Грязинского муниципального района от 12.09.2023 г. № 917 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района».

47. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за

фактически отработанное время.

48. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий на высоком методическом уровне в рамках учреждения в размере 4 % - 10%, в рамках районных семинаров – в размере 8%- 15%, в рамках региональных семинаров – в размере 12%- 20% (пропорционально нагрузке);
- выполнение обязанностей начальника лагеря, заместителя начальника лагеря – в размере 30% - 55% (пропорционально нагрузке);
- выполнение ремонтных работ и работ по благоустройству здания и территории учреждения в свободное от основных обязанностей время – в размере 6% - 100% (пропорционально нагрузке);
- выполнение работ по оформлению учреждения и благоустройству территории ко Дню знаний, Дню Победы, Новому году, Дню района – в размере 10%- 30% (пропорционально нагрузке);
- оперативность в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий, в том числе, в случае возникновения аварийных и внештатных ситуаций – в размере 2% - 60% (пропорционально нагрузке);
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования и в средствах массовой информации – в размере 10%;
- за реализацию региональных проектов, инновационных площадок- 10%;
- за присвоение звания образцового коллектива – 13%;
- за курирование внеурочной деятельности обучающихся в – 43%;
- за курирование «Барс- электронная школа» - 15%;
- за осуществление работы по ГТО среди обучающихся и работников школы – 10% - 20% (пропорционально нагрузке);
- за проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа школы – 10% - 50%(пропорционально нагрузке) ;
- за поддержку информационной работы сайта школы – 19,5%;
- за курирование платформы «Барс- электронная школа» - 19%;
- за реализацию программ работы с одаренными обучающимся – от 4% до 20% (пропорционально нагрузке);
- по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе
- за участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации – 10%;
- за осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – 30%;
- за осуществление контроля за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров -10%;
- за качественное осуществление внутреннего и внешнего электронного документооборота, работу с пенсионной системе, с электронными трудовыми книжками – 126,85%
- работу в информационной системе ФИС «ФРДО», «Меркурий», СБИС - 184,91 %

49. Основанием для не выплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

50. Основанием для снижения размера премии является:

- нарушение федерального законодательства, Устава школы и других нормативных документов, приказов по школе, распоряжений администрации школы - 20%;
- обоснованные претензии родителей, учащихся, классных руководителей, учителей друг к другу, негативные личностные отношения с субъектами образовательного процесса, нарушение норм профессиональной этики- 20%;
- нарушение инструкции по ведению журнала, сроков заполнения отчетной документации – 20%;
- несоблюдение санитарно-гигиенических требований организации УВП – 20%;
- удаление учащихся с урока – 20%;
- проведение на низком уровне уроков, занятий дополнительного образования, классных часов, внеклассных мероприятий и др. – 20%;
- невыполнение классом режимных моментов (классными руководителями, учителями-предметниками) – 20%;
- пропуски семинаров, совещаний при директора, зам. директора, педсоветов, открытых уроков без уважительной причины– 20%;
- низкие результаты контрольных административных срезов знаний (по сравнению с четвертными результатами) –20%;
- наличие взыскания в виде замечания – на срок до одной четверти с последующей проверкой работы и исправлением недостатков, послуживших основанием для издания приказа о взыскании – 30%;
- наличие взыскания в виде выговора – 30% до конца учебного года.

Снижение размера премии допускается не более чем на 30%.

51. Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

52. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70%, могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

53. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

VI. Порядок и условия оказания

материальной помощи и социальных выплат работникам

54. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными дата (50,55,60-летием и т.д.) со дня рождения;

- свадьба сотрудника;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи); работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту, либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зоне боевых действий, и членам его семьи, тяжелое материальное положение и др..).

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей.

Материальная помощь выплачивается при наличии средств экономии по фонду оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утверждено %	Выполнено %
.....		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

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

Ознакомлен/(не) согласен с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат
 _____ /Ф.И.О/ _____ /подпись/

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 4 на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____ по _____

№ п/п	Фамилия, имя, отчество работника должность		
		Утверждено по всем показателям %	Выполнено по всем показателям %
1.			
2.			
3.			
4.			
	Всего		

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.

Приложение № 3

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

_____ (наименование учреждения)

за период работы с _____ по _____

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

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

_____ (наименование учреждения)

за период работы с _____ по _____

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ по _____

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии: _____ (подписи)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 ____ г.

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ №4 г. Грязи

_____ О.В. Брезницкая

(подпись, ФИО)

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №4 г. Грязи

_____ О.И. Бирюкова

(подпись, ФИО)

М.П.

Изменения в Коллективный договор подписаны сторонами «28» декабря 2024 г.

Изменения в Коллективный договор вступают в силу «28» декабря 2024 г.

Изменения в Коллективный договор прошли
уведомительную регистрацию
в администрации Грязинского
муниципального района
Липецкой области

Регистрационный № _____
от «__» _____ 2024 г.

Заместитель главы администрации
Грязинского муниципального района
_____ О.В. Штанин

Начальник аналитико-правового
отдела
_____ Н.Н. Трубкина

Главный специалист –эксперт
отдела организационно-контрольной
работы
_____ В.Н.Кузнецова

