

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа им. М. Горького»
муниципального образования – городской округ город Скопин Рязанской области

391842 Рязанская обл., г.Скопин, мкр.Заречный, ул.Школьная, д.49, тел. (49156) 5- 20- 80, e-mail: schoolmgorky@mail.ru

СОГЛАСОВАНО

с ППО

Председатель профкома:

Шот Шот Н.Н.

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

школы

Протокол № 4

от 02.10.2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ

«О системе оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в МБОУ СОШ им. М. Горького г. Скопина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций муниципального образования - городской округ город Скопин Рязанской области» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций.

Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством на основе:

- Трудового кодекса РФ;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- Постановления Правительства Рязанской области от 13.12.2014 № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области» (в ред. Постановлений Правительства Рязанской области от 05.06.2013 № 149, от 21.05.2014 № 139)
- Постановление Министерства образования от 4.02.2011 г. N 2 « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных бюджетных общеобразовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей сирот, оставшихся без попечения родителей, организаций дополнительного образования, подведомственных Министерству образования Рязанской области» (в ред. Постановлений Минобразования Рязанской области от 13.02.2013 N 1, от 27.05.2013 N 9 ,от 04.02.2014 N 2);
- Постановление Министерства образования от 22.09.2014 г. N 14 « Об утверждении Порядка определения условий оплаты труда руководителей государственных бюджетных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Министерству образования Рязанской области, их заместителей и главных бухгалтеров»;
- Постановления Главы муниципального образования – городской округ город Скопин Рязанской области от 15.03.2006 года № 185 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального образования – городской округ город Скопин

Рязанской области (в ред. Постановлений от 13.03.2007 г. № 148, от 07.12.2009 г. № 912, от 31.12.2010 г. № 795).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных организаций в повышении эффективности качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций включает в себя должностной оклад, стимулирующие и иные выплаты, $ЗПр = ДОр + СВр + ИВр$, где

- ЗПр – заработная плата;
- ДОр – должностной оклад;
- СВр – стимулирующие выплаты ;
- ИВр – иные выплаты .

2. Должностной оклад руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций

При определении должностного оклада руководителя в расчет принимается базовый должностной оклад педагогических работников образовательных организаций с учетом коэффициента кратности .

Оклад (должностной оклад) устанавливается в полных рублях.

Оклад (должностной оклад) пересматривается не чаще 1 раза в год.

Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 10-30 % ниже должностных окладов руководителей этих организаций с согласования начальника УО и МП г.Скопина.

При этом средняя заработная плата заместителей руководителей и главных бухгалтеров не может превышать среднюю заработную плату руководителей организаций.

Должностной оклад устанавливается руководителям организаций в зависимости от сложности труда на основании численности обучающихся в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования (таблица 1) и численности воспитанников в дошкольных образовательных организациях (таблица 2).

Таблица 1

Наименование групп в зависимости от сложности труда	Численность обучающихся, чел.	Коэффициент кратности
1 группа	от 801 и выше	4,6
2 группа	от 501 до 800	4,2
3 группа	от 201 до 500	3,5
4 группа	до 200	2,3»

Таблица 2

Наименование групп в зависимости от сложности труда	Численность воспитанников, чел.	Коэффициент кратности
1 группа	от 201 и выше	3,5
2 группа	от 151 до 200	2,7
3 группа	до 150	2,2»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение

среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) и составляет для общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования от 2,6 до 3,6 (таблица 3) и дошкольных образовательных организаций от 3,0 до 3,4 (таблица 4). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Таблица 3

Наименование групп в зависимости от сложности труда	Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных общеобразовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций
1 группа	3,6
2 группа	3,5
3 группа	3,0
4 группа	2,6

Таблица 4

Наименование групп в зависимости от сложности труда	Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных дошкольных образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников муниципальных дошкольных образовательных организаций
1 группа	3,4
2 группа	3,1
3 группа	3,0

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

2.6. Руководителям, заместителям и главным бухгалтерам образовательных организаций с учетом сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается начальником УО и МП г. Скопина персонально в отношении конкретного руководителя с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов заместителям и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательной организации на основании приказа руководителя организации с согласованием начальника УО и МП г.Скопина с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения должностного оклада (ставки) руководителя на персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

3. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций

3.1. Решение о назначении, размере и периодичности выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций принимает начальник УО и МП г.Скопина.

3.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются на основании приказа УО и МП г.Скопина.

3.2.1 Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации осуществляются на основании приказа руководителя организации с согласованием начальника УО и МП г.Скопина

3.3. Осуществление выплат стимулирующего характера может производиться ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям, за год.

3.4. Размер стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда работников устанавливается в размере, не превышающем 30 процентов.

3.5. В фонде оплаты труда работникам образовательной организации ежегодно предусматривается до 5 % средств на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации.

3.6. Порядок распределения стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций:

3.6.1. Персональная поощрительная выплата.

Данная выплата устанавливается руководителям образовательных организаций 1 раз в год на начало учебного года в размере не более 100% от должностного оклада либо в твердой сумме:

- за участие в организации экспериментальной и методической работы (до 100 %);
- за положительную динамику по наполняемости классов (до 70 %);
- за наличие доли фонда оплаты труда педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда (не ниже 60 %);
- за наличие доли фонда стимулирования в общем фонде оплаты труда (не превышающем 50%);
- за подготовку образовательной организации к новому учебному году (до 100%).

3.6.2. Поощрительная выплата по итогам работы.

Данная выплата устанавливается руководителю образовательной организации с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности руководителя.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

- результативность реализации образовательной программы образовательной организации;
- результативность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности образовательной организации;
- результативность реализации государственно-общественного характера управления образовательной организацией, информационная открытость;

- эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности общеобразовательного учреждения;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса;
- уровень исполнительской дисциплины.

По каждому направлению формируются и утверждаются приказом УО и МП г.Скопина показатели, позволяющие оценить деятельность руководителя образовательной организации.

Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов руководителю образовательной организации: показатели оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров (приложение № 1, приложение №2).

Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций служит Публичный отчет образовательной организации, ежегодно представляемый руководителем образовательной организации УО и МП г.Скопина в срок до 15 августа текущего года и размещаемый на сайте образовательной организации.

Экспертная комиссия на основе представленных Публичных отчетов, оценочных листов осуществляет оценку профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций. Оценка профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций производится по итогам полугодий предшествующего периода.

Экспертная комиссия согласовывает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола издается приказ УО и МП г.Скопина о назначении стимулирующих выплат.

Из списка претендентов на установку стимулирующих выплат за эффективность деятельности руководителя, его заместителей и главного бухгалтера исключаются следующие категории руководителей, заместителей и главного бухгалтера муниципальных образовательных организаций:

- проработавшие менее двух месяцев в должности руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципальной образовательной организации;
- под руководством которых, организация показала неудовлетворительные результаты в ходе процедур лицензирования, государственной аккредитации;
- имеющие дисциплинарные взыскания :
 - при применении «замечания» - 50 % ;
 - при применении «выговора» - 75 % ;
 - при применении «увольнения по соответствующим основаниям» - стимулирующая выплата не выплачивается

3.6.3. поощрительная выплата.

Данная выплата устанавливается руководителям, заместителям и главному бухгалтеру образовательных организаций в размере не более 100% от должностного оклада либо в твердой сумме:»;

- к профессиональному празднику (День Учителя, День бухгалтера) (до 50 %);
- при объявлении благодарности руководителя профильных Министерств Рязанской области (1000 рублей);
- при награждении Почетной грамотой профильных Министерств Рязанской области (1 500 рублей);
- юбилейным датам (50,55,60,65 лет) (до 100 %);

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (до 100%);
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период (до 100%);
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации (до 50%).

3.6.4. Размер стимулирующих выплат руководителям, заместителям и главному бухгалтеру образовательных организаций не выплачивается полностью в случаях наличия:

- выявления фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействиями) руководителя организации;
- приостановления деятельности организации по вине руководителя;
- фактов нецелевого расходования бюджетных средств, нарушения правил ведения бухгалтерского учета или нарушения бюджетного законодательства, нарушения требований нормативных правовых актов, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности организации;
- непредставление руководителем организации Публичного отчета в сроки, установленные п.3.6.2 настоящего Положения.

Указанные нарушения должны быть подтверждены соответствующими документами.

3.6.5. Ежемесячная стимулирующая выплата к заработной плате отдельным категориям педагогических работников устанавливается в следующих размерах:

работникам муниципальных бюджетных ОО:

- имеющим Почетную грамоту Минобрнауки РФ в размере 1000 рублей ежемесячно;
- имеющим звание «Почетный работник общего образования РФ» в размере 1500 рублей;
- имеющим звание «Заслуженный учитель РФ» в размере 2000 рублей;
- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения среднего профессионального образования, со стажем работы до трех лет в размере 1500 рублей ежемесячно;
- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения высшего профессионального образования, со стажем работы до трех лет в размере 2000 рублей ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций осуществляются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (работчих) муниципальной организации образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Если по результатам расчетов размеров выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации остаётся нераспределённым остаток от фонда руководителя, то производится перераспределение средств в пользу работников данной организации.

4. Другие вопросы оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций

4.1. Работникам организаций может оказываться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам, на похороны близких родственников, на бракосочетание, на оплату лечения, в связи с тяжелым материальным положением и т.д.) в порядке, установленном соответствующей организацией.

4.2. Работникам организаций может оказываться материальная помощь в связи с уходом в очередной отпуск в размере не более одного оклада.

4.3. Материальная помощь работникам организаций осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных

бюджетных образовательных организаций, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные за счет разрешенных видов деятельности

Приложение № 1
к Положению
«О системе оплаты труда руководителя,
его заместителей и главного бухгалтера
МБОУ СОШ им.М.Горького»

**Показатели оценки эффективности деятельности руководителя
МБОУ СОШ им. М. Горького
(оценочный лист)**

Профессиональная деятельность руководителя муниципальной общеобразовательной организации оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим показателям:

№ п\п	Показатели / критерии деятельности	Способ оценивания	Количество баллов
1. Эффективность реализации образовательной программы образовательной организации			
1.1.	Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента обучающихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения среднего общего образования)	Наличие обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста (-1 балл за каждого)	
1.2.	Организация предпрофильной подготовки в 9-х классах	Наличие – 1 балл; Реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 3 балла	3 балла
1.3.	Доля профильных классов на ступени среднего общего образования и классов с углубленным изучением предметов	Наличие – 1 балл; 100% - 2 балла (за исключением универсального профиля) Внедрение углубленного изучения предметов – 2 балла	4 балла
1.4.	Уровень успеваемости выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации по математике	Средний балл выше, чем по МОУО – 1 балл	1 балл
1.5.	Уровень успеваемости выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации по русскому языку	Средний балл выше, чем по МОУО – 1 балл	1 балл
1.6.	Доля выпускников ступени основного общего образования,	Наличие – 1 балл; Доля этой категории от их	3 балла

	получивших аттестаты с Отличием	общего числа выше средней по МОУО – 2 балла	
1.7.	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших справку	Наличие – (-1 балл); Доля этой категории от их общего числа выше средней по МОУО – (-2 балла)	
1.8.	Уровень успеваемости выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ по математике	Средний балл выше, чем по МОУО – 1 балл	1 балл
1.9.	Уровень успеваемости выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ по русскому языку	Средний балл выше, чем по МОУО – 1 балл	1 балл
1.10.	Увеличение доли выпускников ступени среднего общего образования, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов	Наличие – 1 балл; Доля этой категории от их общего числа выше средней по МОУО – 2 балла	2 балла
1.11.	Увеличение доли выпускников ступени среднего общего образования, награжденных аттестатами с отличием и набравших 150 баллов в сумме по основным предметам	Наличие – 1 балл; Доля этой категории от их общего числа выше средней по МОУО – 2 балла	2 балла
1.12.	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших справку	Наличие – (-1 балл); Доля этой категории от их общего числа выше средней по МОУО – (-2 балла)	
1.13.	Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения	Наличие - (-0,5 балла за каждого)	
1.14.	Увеличение кол-ва обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов в сравнении с предыдущим годом	На региональном уровне – 3 балла; На всероссийском или международном уровнях – 6 баллов	6 балла
1.15.	Кадровое обеспечение:		
1.15.1	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогов со стажем работы до 5 лет 10% и более – 2 балла Заключение целевых договоров на педагогические специальности с выпускниками – 1 балл	3 балла
1.15.2	Уровень квалификации	Наличие не менее чем у 90% педагогических работников квалификационных категорий – 1 балл;	5 баллов

		Наличие не менее чем у 25% высшей квалификационной категории – 4 балла	
1.15.3	Повышение квалификации	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов от 33% до 50% - 1 балл; свыше 50% - 3 балла	3 балла
1.15.4	Профессиональное развитие	Увеличение количества педагогов участвующих в конкурсах профессионального мастерства в сравнении с предыдущим годом: на муниципальном уровне -1 балл, на региональном уровне – 2 балла, на федеральном уровне – 3 балла	6 баллов
2. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности образовательной организации			
2.1.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, наличие научно-методических публикаций	Наличие статуса с программой на муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла, научно-методические публикации – 4 балла	6 баллов
2.2.	Организация и проведение на базе образовательной организации семинаров, совещаний, конференций и т.п.	На муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла	3 балла
2.3.	Личное участие руководителя муниципальной образовательной организации в профессиональных конкурсах, проектах, научно-практических конференциях и их результативность	На муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	6 баллов
2.4.	Продуктивность реализации муниципальных заданий и дорожных карт	Выполнение заданий на 100% – 1 балл	1 балл
2.5.	Создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся	Реализация технологии дистанционного обучения -1 балл; Обучение по индивидуальным учебным планам – 1 балл (не включая индивидуальное обучение)	2 балла
3. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования			
3.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов	3 балла	3 балла
4. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления			

образовательной организацией, информационная открытость			
4.1.	Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности организации в установленные сроки)	В соответствии с требованиями законодательства - 2 балла	2 балла
4.2.	Общественная составляющая управления	Наличие органа общественного управления образовательной организации, в котором представлены все участники образовательного процесса – 1 балл; Наличие и активная деятельность органов самоуправления обучающихся – 1 балл; Наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета – 1 балл	2 балла
4.3.	Наличие регулярно обновляемого сайта образовательной организации	Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте – 1 балл; Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 1 балл	2 балла
4.4.	Своевременное заполнение мониторинга, БАРС (Web – Образование; Электронная школа)	0-2 балла	2 балла
4.5.	Уровень развития социального партнерства	Отсутствие социального партнерства – 0 баллов; Разработана программа взаимодействия или составлен план совместных действий, наличие положительных результатов взаимодействия с социальными партнерами – 1 балл;	1 балл
4.6.	Наличие публикаций в СМИ и репортажи на ТВ	0,5 за каждую публикацию и репортаж	0,5 балла
5. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних			
5.1.	Динамика числа учащихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних	Отсутствие стоящих на учете – 2 балла; Снижение по сравнению с предыдущим периодом – 1 балл; повышение – (-1 балл)	2 балла
5.2.	Организация работы с семьями (наличие программ работы с семьями, находящимися в СОП, положительная динамика в сравнении с прошлым годом)	0-3 баллов	3 балла
5.3.	Организация работы с учащимися, состоящими на учете ВШ, КДН и	0-3 баллов	

	ЗП, шефов-наставников (занятость учащихся во внеурочное время, участие детей в конкурсах, выставках, соревнованиях, положительная динамика в сравнении с прошлым годом)		3 балла
5.4.	Динамика роста доли обучающихся, посещающих организации дополнительного образования	Выше 65% - 1балл Выше 80% - 2 балла	2 балла
6. Уровень исполнительской дисциплины			
6.1.	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное представление информации, качественное ведение документации)	Высокий – 5 баллов Хороший – 3 балла Средний или низкий – 0 баллов	5 баллов
7. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
7.1.	Безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса – 2 балла	2 балла
7.2.	Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда обучающихся	Увеличение доли охвата детей отдыхом – 1 балл Увеличение доли организации трудоустройства несовершеннолетних – 1 балл	2 балла
7.3.	Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях	Отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – 1 балл Наличие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – (-1 балл)	1 балл
7.4.	Организация питания	Доля охвата горячим питанием обучающихся выше 78% - 1балл	1 балл
8. Развитие материально-технической базы общеобразовательной организации			
8.1.	Совершенствование материально-технической базы в целях повышения качества образования за отчетный период	Обеспеченность учебниками 100% - 1 балл, доля оборудованных предметных кабинетов в соответствии с ФГОС – более 90% - 1 балл	2 балла
9 Удовлетворенность населения качеством образования			
9.1.	Данные мониторинга, проводимого ОО среди учащихся, родителей, педагогов	Менее 50% удовлетворенных – 0 баллов; От 50% до 75% - 1 балл; Выше 75% - 2 балла	2 балла
9.2.	Наличие положительных отзывов в СМИ о работе ОУ	1 б за каждый отзыв	1 балл
Общее максимальное количество баллов			97,5

Приложение № 2
к Положению
«О системе оплаты труда руководителя,
его заместителей и главного бухгалтера
МБОУ СОШ им.М.Горького г.Скопина

**Показатели оценки эффективности деятельности заместителей директоров и
главного бухгалтера МБОУ СОШ им. М. Горького**

Наименование должности	Наименование основания (критерия)	Максим. кол-во баллов
Заместитель директора по учебной работе	Рост количества участников, призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников (городского, областного, российского, международного)	2
	Качественная организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации учащихся	2
	Качественная организация и контроль (мониторинг) образовательного процесса	1
	Самостоятельна компьютерная обработка документов	1
	Оказание методической помощи педагогическим работникам школы при прохождении аттестации	1
	Организация инновационной деятельности педагогов	1
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет)	1
	Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта педагог	1
	Оказание методической помощи педагогам в подготовке профессиональных конкурсов и проектов различного уровня.	1
	Трансляция опыта, проведение открытых уроков, наличие научно-методических публикаций	1
Максимальное количество баллов		12
Заместитель директора по воспитательной работе	Рост участников, призёров и победителей конкурсов, смотров, фестивалей, выставок и проектов различного уровня (городского, областного, российского, международного)	2
	Успешная работа органов ученического самоуправления	1
	Результативность организации работы с «трудными» учащимися	1
	Результативность методической работы с классными руководителями	1
	Качественная организация каникулярного отдыха учащихся	2

	Рост количества детей к общему количеству % участвующих в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах, организация работы детских общественных организаций	1
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	1
	Оказание методической помощи педагогам в подготовке профессиональных конкурсов и проектов различного уровня.	1
	Организация работы по обобщению и распространению опыта воспитательной работы педагогов	1
Максимальное количество баллов		11
Заместитель директора по АХЧ	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	2
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и аварийных ситуаций	2
	Самостоятельная компьютерная обработка документов	2
	Сохранность материально-технических ценностей	2
	Отсутствие нарушений и срывов работы по вине работников	1
Максимальное количество баллов		9
Главный бухгалтер	Обеспечение своевременного и точного отражения на счетах бухгалтерского учета фактов хозяйственной жизни, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств	3
	Соблюдение порядка оформления первичных учетных документов	1
	Обеспечение своевременного перечисления налогов и сборов в бюджеты и фонды, контроля за расходованием фонда оплаты труда и правильностью расчетов по оплате труда работников	2
	Обеспечение своевременного составления отчетов об исполнении бюджетов денежных средств и смет расходов, подготовка необходимой бухгалтерской и статической отчетности, предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы	3
	Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов	1
Максимальное количество баллов		10

