**Администрация Табунского района Алтайского края**

ПостановлениЕ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 27.08.2018 |  | № | 214  |
|  | **с. Табуны** |  |
| Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Табунского района  |

В соответствии со статьей 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Алтайского края от 04.09.2013 № 56 - ЗС «Об образовании в Алтайском крае», постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Табунского района (прилагается).
2. Признать утратившими силу постановления администрации района:

- от 11.08.2011г. № 290/1 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Табунского района»,

- от 05.10.2011 № 360 «О внесении изменений в постановление администрации района №290/1 от 11.08.2011 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Табунского района».

1. Настоящее постановление обнародовать на официальном сайте администрации района в информационно – телекоммуникационной сети “Интернет”.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам С.Н. Ятлову.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава района | В.С. Швыдкой |

Приложение

к постановлению администрации Табунского района Алтайского края от27.08.2018 № 214

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ТАБУНСКОГО РАЙОНА**

1. Общие положения

Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Табунского района (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), Законом Алтайского края от 04.09.2013 № 56-ЗС «Об образовании в Алтайском крае», Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016 - 2018 годы от 26.02.2016.

2. Порядок отнесения руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда

2.1. Объемные показатели деятельности муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений (далее – учреждение):

2.1.1. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сложность структуры учреждения и другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

2.1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений (далее - руководители МБОУ) оценивается в баллах по следующим показателям:

2.2. Объемные показатели деятельности муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений

(по состоянию на 1 сентября)

 Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Наименование объемного показателя | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ)  |
| 1.1. | Количество обучающихся в учреждении | из расчета на каждого обучающегося | 0,3 |
| дополнительно за:каждого обучающегося в профильных классах; | 0,2 |
| 1.2. |  | каждого обучающегося с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося на дому; | 0,5 |
| 1.3. |  | за каждого обучающегося, посещающего бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на их базе (за исключением внеурочной занятости по ФГОС) | 0,2  |
| 2. | Фактическая численность работников (с учетом территориально обособленных структурных подразделений, филиалов) (без внешних совместителей) | за каждого работника | 1 |
| за каждого работника, имеющего 1 квалификационную категорию | 0,2 |
| за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию | 0,3 |
| 3 | Наличие филиала, структурного подразделения |
| 3.1 | Наличие филиала | за каждый филиал | 20 |
| 3.2 | Наличие структурного подразделения | за каждое структурное подразделение | 10 |
| 4. | Дополнительные объемные показатели деятельности МБОУ |
| 4.1. | Наличие:дошкольной группы (в т.ч. ГКП) | за каждую группу | 10 |
| УКП, очно-заочной группы | за каждый вид | 10 |
| лагерь с дневным пребыванием детей (в летний период) | за каждый вид | 10 |
| музей | за каждый вид | 10 |
| музейная комната | за каждый вид | 5 |
| Зал боевой славы | за каждый вид | 5 |
| дендрарий | за каждый вид | 10 |
| учебно-опытный участок( не менее 0,5 га) | за каждый вид | 20 |
| 4.2. | Наличие в общеобразовательной организации групп продленного дня | за каждый вид | 20 |
| 4.3. | Наличие используемой при оказании муниципальной услуги:спортивной площадки | за каждый вид | 15 |
| стадиона | за каждый вид | 15 |
| хоккейной коробки | за каждый вид | 15 |
| теннисного зала | за каждый вид | 15 |
| 4.4 | Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой | за каждый вид | 15 |
| 4.5. | Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств | за каждую единицу, находящуюся в рабочем состоянии | 3, но не более 21 |
| 4.6. | Наличие собственной котельной | за каждый объект | 20 |
| 4.7 | Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для организации психолого-педагогического, медицинского и социального сопровождения обучающихся (кабинет психолога, зал ЛФК, сенсорная комната, оборудованный кабинет социального педагога, учителя-логопеда и др.) | за каждый вид | 3, но не более 24 |
| 4.8 | Наличие 2 и более зданий, непосредственно используемых в оказании муниципальной услуги  | за каждое здание | 10 |
| 4.9 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | 5 |
| 4.10 | Привлечение дополнительных финансовых средств | свыше 100 тысяч рублей;менее 100 тысяч рублей | 5010 |
| 4.11 | Эффективность государственно-общественных форм управления образовательным учреждением  | в учреждении зарегистрирована и функционирует одна из форм государственно- общественного управления образовательным учреждением | 10 |
| 4.12 | Опорная школа для проведения: районныхсеминаров,конкурсов,соревнований,августовских секций,августовской конференции | за каждое мероприятие | 5 |
| 4.13 |  Участие педагогов ОУ в организации и проведении ГИА |  | 10 |
| 4.14 | Организация на базе школы ППЭ |  | 20 |
| 4.15 | Наличие в ОО:стажерской практики,инновационной площадки,пилотного проекта | за каждый вид | 202020 |
| 4.16 | Участие в конкурсе грантов в сфере образования;Наличие победителей в конкурсе грантов в сфере образования | за каждый вид | 3050 |

2.3. Учреждения относятся к соответствующим группам по оплате труда руководителей МБОУ в зависимости от суммы баллов, определенной на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| Тип образовательного учреждения | Группа по оплате труда руководителей, к которой учреждение относится в зависимости от суммы баллов |
|  | I группа | II группа | III группа | IV группа | V группа |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Муниципальные бюджетные общеобразовательные учреждения  | свыше 801 | 501 - 800 | 301 - 500 | 201 - 300 | до 200 |

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей МБОУ контингент обучающихся, воспитанников учреждений определяется согласно утвержденному муниципальному заданию.

За руководителями учреждений, не оказывающими муниципальные услуги (не выполняющими муниципальные работы) в связи с осуществлением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группа по оплате труда руководителей для вновь создаваемых учреждений (организаций) устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

3. Должностной оклад

Должностной оклад руководителя МБОУ устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда, определенной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения. Значения минимальных должностных окладов руководителей МБОУ устанавливаются в следующих размерах (таблица 3):

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| №п/п | Группа по оплате труда руководителей | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
| 1. | I группа | 12500 |
| 2. | II группа | 12100 |
| 3. | III группа | 11200 |
| 4. | IV группа | 10500 |
| 5. | V группа | 9800 |

Комитет администрации Табунского района Алтайского края по образованию (далее – Комитет по образованию) устанавливает повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя МБОУ в следующих размерах (таблица 3.1)

 Таблица 3.1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Сумма баллов | повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя |
| 1 | 501 -550 | 1,01 |
| 2 | 551-600 | 1,02 |
| 3 | 601-650 | 1,03 |
| 4 | 651-700 | 1,05 |
| 5 | 701-750 | 1,055 |
| 6 | 751 и выше | 1,06 |

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя МБОУ пересматриваются Комитетом по образованию не чаще одного раза в год.

К должностному окладу руководителя МБОУ устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя (таблица 4), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (организаций) не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Фактическая численность работников учреждения (организации), чел. | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБОУ и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| до 30 | до 3,5 |
| от 31 до 70 | до 4 |
| от 71 до 150 | до 4,5 |
| от 151 до 400 | до 5 |
| от 401 до 800 | до 5,5 |

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителя МБОУ устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения"](http://docs.cntd.ru/document/499014409).

Выполнение руководителем МБОУ работы по совместительству у другого работодателя допускается только с разрешения Комитета по образованию.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей МБОУ в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4.2. Руководителю МБОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

 доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

 доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

Выплаты компенсационного характера руководителям МБОУ в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

4.3. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) в размере не менее 4 процентов должностного оклада. При этом руководители МБОУ обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, разрабатывают и реализуют программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

4.4. Выплаты компенсационного характера, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент,) устанавливаются в соответствии со статьей 148 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

 За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям МБОУ устанавливается выплата компенсационного характера (районный коэффициент) в размере 25 процентов к заработной плате (должностному окладу, выплатам компенсационного и стимулирующего характера (за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда), согласно [постановлению Правительства Российской Федерации от 27.12.1997 № 1631](http://docs.cntd.ru/document/9055489).

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Руководителям МБОУ выплаты стимулирующего характера могут назначаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах. Выплаты стимулирующего характера руководителям осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Руководителям МБОУ могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету по образованию, который формируется по типам учреждений, в объеме до 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений.

5.2.2. Ежемесячные выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых наград осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

5.2.3. Премиальные выплаты по итогам работы (за год) и единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) определяются в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей МБОУ, подведомственных Комитету по образованию, который формируется по типам учреждений, в объеме до 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений.

5.2.4. Выплаты за качество выполняемых работ.
 Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Порядок, размер и условия назначения выплат стимулирующего характера.

5.3.1. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности руководителей МБОУ (пункт 5.4 настоящего Положения).

5.3.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетных званий, отраслевых наград производятся в следующих размерах:

 выплата за выслугу лет в должности руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от должностного оклада;

свыше 15 лет - 15 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие почетного звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие отраслевой награды (нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "За развитие научно-исследовательской работы студентов" или значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР") - 5 процентов от должностного оклада.

Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителям МБОУ, имеющим ученую степень, устанавливаются в следующих размерах:
 кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада;
 доктора наук - 20 процентов от должностного оклада;
 для занимающих должности, по которым наличие соответствующей ученой степени предусмотрено квалификационными характеристиками, имеющих ученую степень кандидата наук, - 3000 рублей, доктора наук – 7000 рублей.

 Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

 Премиальные выплаты по итогам работы и единовременные (разовые) премии носят единовременный (разовый) характер и могут устанавливаться:

 к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения государственными, ведомственными и краевыми наградами;

по итогам работы за год по результатам оценки профессиональной деятельности руководителей МБОУ (пункт 5.4 настоящего Положения).

5.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в виде:
 выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности - до 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных бюджетных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Комитету по образованию.

5.4. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям МБОУ согласно оценке результативности профессиональной деятельности руководителя, устанавливаются настоящим Положением.

5.4.1. Оценка результативности профессиональной деятельности руководителя МБОУ осуществляется в целях повышения качества административно-управленческой и иных видов профессиональной деятельности руководителей МБОУ, направленной на обеспечение устойчивого функционирования и развития муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по образованию, стимулирования их творческой активности и деловой инициативы при выполнении стоящих перед ними профессиональных задач.

 Основными принципами оценки результативности профессиональной деятельности руководителей МБОУ (далее - оценка) являются:

 объективность, означающая недопустимость предвзятости в оценке результатов деятельности руководителей МБОУ;

обеспечение зависимости размеров оплаты труда руководителей МБОУ от результатов деятельности муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию, путем установления руководителям МБОУ соответствующих выплат: ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и премиальной выплаты по итогам работы.

Оценка осуществляется по итогам деятельности учреждения за истекший период. Показатели оценки устанавливаются в соответствии с типом учреждения.

Оценка деятельности учреждения для установления ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется за истекший календарный год 1 раз до 20 января текущего года.

Оценка деятельности учреждения для определения премиальной выплаты по итогам работы производится 1 раз в год до 20 декабря текущего года.

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности руководителей МБОУ устанавливаются в соответствии с типом учреждения.

5.4.2. Показатели оценки качества и результативности труда деятельности руководителей МБОУ.

Показатели для установления руководителям муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений **ежемесячной** выплаты за интенсивность и высокие результаты работы приведены в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | **Наименование критерия** | методика расчёта (в баллах) |
| **1.** | **Основная деятельность учреждения** | **0-10** |
| 1.1.Выполнение муниципального задания по предоставлению муниципальных услуг: отношение фактических значений каждого количественного (объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям | >= 100% - 10 б |
| **2.** | **Освоение обучающимися образовательных стандартов:** |
| 2.1.результаты ЕГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по краю | 10б за каждый предмет |
| 2.2.результаты ЕГЭ по предметам по выбору выше среднего показателя по краю | 7б за каждый предмет |
| 2.3.наличие учащихся, набравших на ЕГЭ 100 баллов | 15 |
| 2.4.процент правильных ответов на ОГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по району | 8б за каждый предмет |
| 2.5.процент правильных ответов на ОГЭ по предметам по выбору выше среднего показателя по району | 6б за каждый предмет |
| 2.6. отсутствие учащихся, не получивших аттестат | 3 |
| 2.7. отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность по учебным предметам | 8 |
| **3.** | **Результаты выступления обучающихся на Всероссийской олимпиаде школьников, научно-практических конференциях и т.п.(некоммерческих) по общеобразовательным предметам (очно)** |
| 3.1.наличие победителей районных олимпиад и конкурсов (1м) | 2 |
| 3.2.наличие призеров районных олимпиад и конкурсов (2, 3 м)  | 1 |
| 3.3.наличие победителей краевых олимпиад и конкурсов (1м)  | 8 |
| 3.4.наличие призеров краевых олимпиад и конкурсов (2,3 м)  | 6 |
| 3.5. наличие участников краевых олимпиад и конкурсов | 2 |
| 3.6.наличие победителей российских олимпиад и конкурсов (1м)  | 10 |
| 3.7.наличие призеров российских олимпиад и конкурсов (2,3 м)  | 8 |
| 3.8.наличие призеров международных олимпиад и научно-практических конференций | 15б за каждого |
| **4.** | **Результаты выступления обучающихся на предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях и т.п. (заочные)** |
| 4.1.наличие победителей краевых олимпиад и конкурсов (1м)  | 4 |
| 4.2.наличие призеров краевых олимпиад и конкурсов (2,3 м)  | 2 |
| 4.3.наличие победителей российских олимпиад и конкурсов (1м)  | 6 |
| 4.4.наличие призеров российских олимпиад и конкурсов (2,3 м)  | 4 |
| 4.5. наличие победителей международных олимпиад и научно-практических конференций | 10 |
| 4.6. наличие призеров международных олимпиад и научно-практических конференций | 6 |
| 5. | **Обеспечение гарантии получения психолого- педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных образовательных программ, развитии и социальной адаптации:** |
| 5.1. организована работа психолого-медико-педагогического консилиума | 5 |
| 5.2. проведение методических мероприятий, направленных на повышение психолого-педагогической компетентности педагогов и родителей | 2б за каждое |
| 5.3.доля обучающихся, получивших психолого-педагогическую помощь, в общей численности обучающихся, нуждающихся в данной услуге | от 25% до 49% - 1 б.;  |
| от 50% до 74% - 3 б.;  |
| от 75% до 100% - 5 б. |
| **6.** | **Развитие дополнительного образования в учреждении (участие в очных конкурсах)** |
| 6.1.наличие победителей районных конкурсов | 2б за каждое |
| 6.2.наличие призеров районных конкурсов | 1б за каждое |
| 6.3. наличие победителей зональных (окружных) конкурсов | 4б за каждое |
| 6.3. наличие призёров зональных (окружных) конкурсов | 2б за каждое |
| 6.4. участники зональных (окружных) конкурсов | 1б за каждое |
| 6.5.наличие победителей краевых конкурсов | 6б за каждое |
| 6.6.наличие призеров краевых конкурсов | 4б за каждое |
| 6.7.участники краевых конкурсов | 2б за каждое |
| 6.8.наличие победителей всероссийских конкурсов | 8б за каждое |
| 6.9.наличие призеров всероссийских конкурсов | 6б за каждое |
| 6.10. участники всероссийских конкурсов | 5б за каждое |
| 6.11.наличие призеров международных научно-практических конференций и т.п. | 10б за каждое |
| 7. | **Работа по сохранению здоровья детей и подростков** |
| 7.1.охват учащихся горячим питанием свыше 97% | 3 |
| 7.2. участие школьников в сдаче нормативов ГТО | 2 |
| 7.3. наличие у школьников золотого значка ГТО (за каждый) | 5 |
| 7.4. наличие у школьников серебряного значка ГТО (за каждый) | 4 |
| 7.5. наличие у школьников бронзового значка ГТО (за каждый) | 2 |
| **8.** | **Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в учреждении** | **0-3** |
| отсутствие случаев травматизма учащихся, сотрудников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм | 3 |
| **9.** | **Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами**  | **0-82** |
| 9.1. Укомплектованность учреждения педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием (отсутствие вакансий в течение отчётного периода) | 2 |
| 9.2. соответствие квалификации работников учреждения занимаемым должностям  | 2 |
| 9.3.своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения | 2 |
| 9.4. доля учителей в возрасте до 35-и лет в общей численности учителей учреждения не менее 22 % | 2 |
| 9.5.Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся) | 3 |
| 9.6.участие педагогов в районных конкурсах, конференциях | 1 |
| 9.7. наличие призёров районных конкурсов, конференций | 2 |
| 9.8. наличие победителей районных конкурсов, конференций | 4 |
| 9.9.участие педагогов в краевых конкурсах, конференциях  | 2 |
| 9.10. наличие призёров краевых конкурсов, конференций | 4 |
| 9.11. наличие победителей краевых конкурсов, конференций | 7 |
| 9.12.участие педагогов в российских конкурсах, конференциях | 4 |
| 9.13. наличие призёров всероссийских конкурсов, конференций | 6 |
| 9.14. наличие победителей всероссийских конкурсов, конференций | 10 |
| 9.15.участие педагогов в международных конкурсах, конференциях | 6 |
| 9.16. наличие призёров международных конкурсов, конференций | 10 |
| 9.17. наличие победителей международных конкурсов, конференций | 15 |
| **10.** | **Ведение образовательным учреждением электронного журнала** | **0-6** |
| 10.1. ведение электронного журнала в базовой школе | 2 |
| 10.2. ведение электронного журнала в базовой школе и филиалах | 4 |
| **11.** | **Уровень исполнительской дисциплины руководителя**  | **0-4** |
| 11.1.своевременное предоставление документов, отчётов, информации | 2 |
| 11.2.отсутствие дисциплинарных взысканий | 2 |
| **12.** | **Эффективное расходование бюджетных средств** | **0-17** |
| 12.1.соотношение доли базовой части фонда оплаты труда педагогических работников и доли базовой части фонда оплаты труда иных категорий работников не ниже, чем 70 % к 30 %, или имеется положительная динамика увеличения доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы учителей | 5 |
| 12.2. Отношение средней заработной платы педагогических работников учреждения к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Алтайскому краю (от 100%) | 5 |
| 12.3.отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля | 2 |
| 12.4.Соотношение объема привлеченных внебюджетных средств к объему средств, выделенных из бюджета | >= 10% - 5  |
| >= 8% - 4  |
| >= 6% - 3  |
| = 5% - 2  |
| 13 | **Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования** |
| 13.1.отсутствие предписаний надзорных органов | 2 |

 Критерий 1.1. выполнение муниципального задания по предоставлению муниципальных услуг рассчитывается как отношение фактических значений каждого количественного (объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям:
К(i)1 = К(i)1ф / К(i)1пл x 100%, где:
К(i)1ф - фактическое значение каждого количественного (объемного) показателя оказания муниципальной услуги (работы);
К(i)1пл - плановое значение каждого количественного (объемного) показателя муниципальной услуги (работы);

отношение фактических значений каждого количественного (объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям К(i)1 = К(i)1ф / К(i)1пл x 100%, где:
К(i)1ф - фактическое значение каждого количественного (объемного) показателя оказания муниципальной услуги (работы);
К(i)1пл - плановое значение каждого количественного (объемного) показателя муниципальной услуги (работы);

К(i)2 = К(i)2ф / К(i)2пл x 100%, где:
К(i)2ф - фактическое значение каждого качественного показателя оказания муниципальной услуги (работы);

К(i)2пл - плановое значение каждого качественного показателя оказания муниципальной услуги (работы).

5.4.3.Комиссия по премированию.

Обеспечение объективной оценки результативности профессиональной деятельности руководителей МБОУ осуществляется комиссией по премированию, созданной Комитетом по образованию.

Комиссия по премированию:

осуществляет проверку полноты представленной информации;

в случае необходимости запрашивает информацию у руководителей МБОУ о деятельности учреждений;

анализирует данные по показателям деятельности учреждений;

устанавливает характер динамики значений указанных показателей в соответствии с методическими рекомендациями;

определяет индивидуальные баллы, начисляемые руководителям по отдельным показателям, и сумму индивидуальных баллов по всем предусмотренным настоящим положением критериям в отношении каждого руководителя;

вносит предложения по изменению и дополнению показателей и критериев оценки.

Комиссия принимает решение о назначении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы за год открытым голосованием путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя комиссии и секретаря комиссии. На основании протокола заседания комиссии по премированию Комитетом по образованию издается приказ о назначении премиальных выплат.

6. Условия выплаты материальной помощи

6.1. Выплата материальной помощи руководителям МБОУ осуществляется из фонда оплаты труда учреждения при наличии финансовой возможности, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада.

6.2. Руководителям МБОУ дополнительно оказывается материальная помощь из фонда оплаты труда соответствующих учреждений при наличии финансовой возможности в следующих случаях:
рождение ребенка, заключение брака - в размере одного минимального размера оплаты труда; смерть близких родственников - в размере двух минимальных размеров оплаты труда;
тяжелое течение болезни работника, а также в случае причинения значительного ущерба личному имуществу работника вследствие кражи, пожара, наводнения или иного стихийного бедствия - в размере трех минимальных размеров оплаты труда.

Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению руководителя МБОУ.