

ПРИНЯТО
на Совете МОУ СОШ № 5
имени Л.Н.Гумилева
протокол № 2
« 04 » сентября 2017 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ СОШ № 5 им. Л.Н.Гумилева
А.Н.Соколов
Приказ № 70/3 от
« 04 » сентября 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В
МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №5 ИМЕНИ Л.Н.ГУМИЛЁВА» ГОРОДА БЕЖЕЦКА
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени Л.Н.Гумилева» города Бежецка Тверской области (далее – организация). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим – оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работников (рабочих), предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.7.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников таких организаций устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителя организации – в кратности до 6,0 (среднемесячная заработная плата руководителя организации не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников организации);

б) для заместителей руководителя организации – в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников организации);

в) для главного бухгалтера организации – в кратности до 4,0 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера организации не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной

платы работников организации).

В случае если главный бухгалтер одновременно является заместителем руководителя организации образования, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в соответствии с подпунктом «б» настоящего пункта.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников организации формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и иными федеральными правовыми актами.

2.1.1. Должностные оклады работников организации

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4 060
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму; младший воспитатель	5 772
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательной организации; старший дежурный по режиму	5 897
Должности педагогических работников	

ПКГ	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7 386
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7 683
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7 831
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь; преподаватель *; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор **; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7 967
Должности руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программы общего образования и дополнительного образования детей ***	7 358
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программы общего образования и дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель,	7 610

ПКГ	Должностной оклад, руб.
управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) ****	
3 квалификационный уровень	
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения)	7 864

 * Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

*** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

**** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.

2.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.2.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

2.2.3. надбавка за работу в сельской местности;

2.2.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

2.2.5. надбавка за особые условия труда;

2.2.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.2.7. доплата за расширение зон обслуживания;

2.2.8. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.2.9. надбавка за спортивные результаты;

2.2.10. надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного учащегося-спортсмена;

2.2.11. доплата за работу в ночное время;

2.2.12. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.2.13. доплата за сверхурочную работу;

2.2.14. надбавка за квалификационную категорию;

2.2.15. надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

2.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.4.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.4.2. персональная поощрительная выплата;

2.4.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.4.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.4.5. единовременная поощрительная выплата;

2.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, комендант	3 831

ПКГ	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	
Старший кассир	4 014
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант	5 644
Техники всех специальностей без категории	
Администратор, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник	
2 квалификационный уровень	
Старший: инспектор по кадрам, диспетчер	5 758
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Техники всех специальностей первой категории, заведующий общежитием	5 873
Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	
4 квалификационный уровень	
Ведущий техник, механик	5 993
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража	6 114
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер, инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам	6 298

ПКГ	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер, инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	6 487
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	6 677
4 квалификационный уровень	
Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	6 882
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	7 084
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	
Начальники отделов: информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового, юридического и др.	7 358
2 квалификационный уровень	
Главные: механик, энергетик, технолог *	7 610
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 147

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.2.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.2.3. надбавка за работу в сельской местности;

3.2.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

3.2.5. надбавка за особые условия труда;

3.2.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.7. доплата за расширение зон обслуживания;

3.2.8. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.2.9. доплата за работу в ночное время;

3.2.10. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.11. доплата за сверхурочную работу.

3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.4.1. надбавка за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

3.4.2. персональная поощрительная выплата;

3.4.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

3.4.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

3.4.5. единовременная поощрительная выплата;

3.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	3 679
2 разряд работ	3 805
3 разряд работ	3 995
4 разряд работ	5 644
5 разряд работ	5 758
6 разряд работ	5 873
7 разряд работ	5 993
8 разряд работ	6 114

4.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.2. надбавка за особые условия труда;

4.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

4.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.2.6. доплата за работу в ночное время;

4.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2.8. доплата за сверхурочную работу.

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.4.1. персональная поощрительная выплата;

4.4.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

4.4.4. единовременная поощрительная выплата;

4.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей, главного бухгалтера организации

5.1. Должностные оклады руководителя организации устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	15 527	14 000	12 557	11 162

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя.

5.3. С учетом условий труда руководителю организации и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.3.1. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5.3.2. надбавка за работу в сельской местности;

5.3.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

5.3.4. надбавка за особые условия труда;

5.3.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.3.6. доплата за расширение зон обслуживания;

5.3.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.3.8. доплата за работу в ночное время;

5.3.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.3.10. доплата за сверхурочную работу;

5.3.11. надбавка за квалификационную категорию.

5.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

5.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.5.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

- 5.5.2. персональная поощрительная выплата;
 - 5.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
 - 5.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
 - 5.5.5. единовременная поощрительная выплата;
 - 5.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.
- 5.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- 6.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 6.1.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 6.1.3. надбавка за работу в сельской местности;
- 6.1.4. надбавка работникам - молодым специалистам;
- 6.1.5. доплата за особые условия труда;
- 6.1.6. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 6.1.7. доплата за расширение зон обслуживания;
- 6.1.8. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6.1.9. надбавка за спортивные результаты;
- 6.1.10. надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного учащегося-спортсмена;
- 6.1.11. доплата за работу в ночное время;
- 6.1.12. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6.1.13. доплата за сверхурочную работу;
- 6.1.14. надбавка за квалификационную категорию;
- 6.1.15. надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций.

Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается:

в размере 1 500 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций

соответствующими типовыми положениями об образовательных организациях;

пропорционально численности обучающихся в классе с наполняемостью меньше установленной для образовательных организаций соответствующими типовыми положениями об образовательных организациях;

в одинарном размере в классе-комплекте;

за каждый класс отдельно за работу более чем в одном классе.

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (работчих) организации без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

6.3. Доплата работникам (работчим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (работчим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 % к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 классы условий труда, то указанная доплата в организациях образования снимается.

6.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.5. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организациях образования в размере 50 % от должностного оклада.

6.6. Доплата за особые условия труда в организации устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителя и его заместителей) за специфику работы:

6.6.1 в размере 10 % должностного оклада за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем организации по согласованию с органом управления, обеспечивающим

демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении;

6.6.2. в размере 10 % к должностным окладам – педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому по медицинским показаниям (при наличии соответствующего медицинского заключения);

6.6.3. доплаты за внеурочную работу устанавливаются по следующим основаниям:

Основание доплат	В процентах от должностного оклада, не более
Учителям за проверку письменных работ:	
в 1 – 4 классах	7
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:	
по русскому, родному языку и литературе	12
по математике, иностранному языку, черчению, стенографии	10
по конструированию, технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:	
в образовательных организациях	7
в профессиональных образовательных организациях	12
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	15
при наличии комбинированных мастерских	17
Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	15
Педагогическим работникам за внеклассную работу (в зависимости от количества классов (групп))	50
Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества классов)	15

Основание доплат	В процентах от должностного оклада, не более
Учителям, преподавателям за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	10
Педагогическим работникам за кураторство над группой в профессиональных образовательных организациях	10

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную нагрузку учитываются интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов), изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, работа с родителями, подготовка к урокам и другим видам занятий, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, экспериментальная и инновационная деятельность.

Максимальный процент доплаты к должностному окладу за внеурочную работу устанавливается педагогическим работникам в классах (группах) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, расчет размера доплаты осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся;

6.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20 % часовой ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.12. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.13. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.		
	высшая	первая	вторая
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	4 700	2 686	672
2 квалификационный уровень	4 889	2 794	699
3 квалификационный уровень	4 984	2 848	712
4 квалификационный уровень	5 070	2 897	725

6.14. При условии замещения педагогическим работником неполной ставки, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

7.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

7.1.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

7.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных

(особо ответственных) работ;

7.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

7.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1 - 7.1.6 пункта 7.1, устанавливаются по решению руководителя организации:

7.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным руководителю организации непосредственно.

7.3. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1 – 7.1.6 пункта 7.1, руководителю организации устанавливаются областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования, на определенный срок в течение календарного года.

7.4. Надбавка работникам организации за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20 % от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;

10 % от должностного оклада – при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20 % от должностного оклада – за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

10 % от должностного оклада – за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д. Ушинского, нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «За отличные успехи в среднем специальном образовании», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования», наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области».

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему

профилю или награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

7.5. Надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, ученого, почетного, высшего спортивного, спортивного званий по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается специалистам образовательной организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) в следующих размерах:

40 % от должностного оклада – за ученое звание доцента по соответствующему профилю;

60 % от должностного оклада – за ученое звание профессора по соответствующему профилю;

3 000 рублей – за ученую степень кандидата наук по соответствующему профилю;

7 000 рублей – за ученую степень доктора наук по соответствующему профилю;

20 % от должностного оклада – за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

10 % от должностного оклада – за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д. Ушинского, нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «За отличные успехи в среднем специальном образовании», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования», наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области».

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям – за присвоение ученой степени кандидата наук, доктора наук по соответствующему профилю – надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям – за присвоение ученого звания доцента, профессора по соответствующему профилю – надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

Указанные надбавки не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук по соответствующему

профилю.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям – за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю – надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

7.6. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 200 % от должностного оклада (оклада), принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю организации персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200 % от должностного оклада, принимается областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация, на определенный срок в течение календарного года.

7.7. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

7.8. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) организации устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности организации, которая устанавливается локальными нормативными актами организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности организации в целом исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация.

7.9. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами организации.

7.10. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителя и работников (рабочих) организации.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются:

эффективность и качество процесса обучения;
эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
эффективность обеспечения условий, направленных на
здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
использование информационных технологий в процессе обучения и
воспитания;
доступность качественного образования.

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

эффективность и качество процесса обучения в образовательной
организации;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в
образовательной организации;

эффективность обеспечения условий, направленных на
здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в
образовательной организации;

использование информационных технологий в образовательном
процессе и административной деятельности образовательной организации;

доступность качественного образования в образовательной
организации;

эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется
в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда
работников (работчих) организации, экономии по фонду заработной платы, а
также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от
предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам
(работчим) организации, период действия этих выплат и список сотрудников,
получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании
Положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим
демократический, государственно-общественный характер управления
образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Регламент распределения выплат утверждается локальным актом
организации на основе примерного регламента исполнительного органа
государственной власти Тверской области, в подведомственности которого
находится организация.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие
результативность деятельности руководителя организации, и критерии их
оценки устанавливаются исполнительным органом государственной власти
Тверской области, в подведомственности которого находится организация.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может
устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении
к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не
ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью

труда, не допускается.

Объем части фонда оплаты труда организации, направленный на эти цели, определяется ежегодно областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация.

8. Планирование фонда оплаты труда в организации

Фонд оплаты труда организации определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных исполнительному органу государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация, законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда в подведомственных организациях образования утверждается нормативным правовым актом исполнительного органа государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация.

Приложение

к «Положению
о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда
в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа №5 имени Л.Н.Гумилёва»
города Бежецка Тверской области

ПОРЯДОК распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени Л.Н.Гумилева»

I. Общие положения

Настоящий акт регулирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 5 имени Л.Н.Гумилева в связи с переходом на новую систему оплаты труда. Размер стимулирующей части работников школы устанавливается соответствующими нормативными актами Департамента образования Тверской области.

Стимулирование труда работников основывается на показателях качества и результативности их деятельности, которые устанавливаются настоящим актом по согласованию с Советом школы.

Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно:

Фонд стимулирующей части заработной платы среди различных категорий работников распределяется следующим образом:

- административный персонал - до 25%;
- педагогический персонал – 70%;
- учебно-вспомогательный персонал – 1 %;
- обслуживающий персонал – 4 %.

Педагогические работники школы представляют материал по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора школы.

Директор школы представляет в Совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для назначения им стимулирующих выплат, и вносит предложение о персональном распределении стимулирующего фонда.

Совет школы рассматривает представленную аналитическую информацию. Затем размер стимулирующих выплат и список работников, получающих данные выплаты, утверждается директором школы.

Условиями рассмотрения на Совете школы кандидатуры работника для назначения стимулирующих выплат является:

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

II. Критерии и показатели качества работы заместителей директора

Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов
За обновление содержания образования	за инициирование к участию в инновационной деятельности и по введению в учебный план новых предметов, программ углубленного изучения отдельных предметов, профильных курсов и т.п. (0,5 балла за каждый)	5 баллов
За организацию методической работы, достижения учителей и обучающихся	-наличие методобъединений учителей, творческих групп; за каждое проведенное мероприятие: - уровень школы; - уровень города; - уровень области; - уровень зональный и Российской Федерации	3 балла 1 балл 3 балла 5 баллов 10 баллов
	внедрение в практику новых педагогических и информационных технологий: за каждого учителя, внедряющего информационные педтехнологии, использование компьютерных программ, мультимедийных средств	1 балл
	за публикации в журналах, изданиях (в зависимости от уровня: муниципальный, региональный, федеральный): -за каждую публикацию	1, 3, 5 баллов
За систему работы с педагогическим коллективом по повышению качества обучения и воспитания школьников	за проведение работы по обобщению и трансляции передового педагогического опыта (за каждого работника)	1 балл
	- за снижение неуспеваемости по школе по итогам года на каждые 0,5% по сравнению с предыдущим учебным годом; -отсутствие неуспевающих обучающихся (+); -за каждого второгодника (-)	3 балла 5 баллов 1 балл
	- за каждого учащегося, совершившего преступления и правонарушения и поставленного на учет в органах милиции (для заместителя директора по ВР) (-); - за отчисление учащихся из школы до достижения ими 16 лет, за каждого (-)	1 балл 3 балла
	за средний балл по ЕГЭ по каждому предмету - на уровне города; - выше общегородского; выбрали выпускники сдачу экзаменов в форме ЕГЭ: (кроме русского языка и математики), за каждый предмет - до 10 % выпускников; - от 10-20 %; - от 20-30 %;	1 балл 2 балла 1 балл 2 балла 3 балла

Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов
	- более 30 % за поступление выпускников в высшие учебные заведения	4 балла
	- 50-70%; - более 70 %	3 балла 5 баллов
	за руководство органами ученического самоуправления	5 баллов
	За участие в конкурсах: - муниципального уровня, - регионального уровня, - федерального уровня.	1 балл 3 балла 5 баллов
	За победы в конкурсах: - муниципального уровня, - регионального уровня, - федерального уровня.	3, 4, 5 балла 6, 8, 10 баллов 12, 14, 16 баллов
Материально-техническое обеспечение образовательного процесса и создание санитарно-гигиенических условий	- за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; - за отсутствие замечаний Роспотребнадзора; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - за отсутствие замечаний контролирующих органов в невыполнении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - за высокий уровень материально-технического обеспечения школы; - за своевременное и качественное ведение отчетности, документации; - за отсутствие нарушений сроков сдачи отчетов, некачественного ведения документов	20 баллов

III. Показатели качества работы главного и ведущего бухгалтеров

Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов
Эффективное ведение бухгалтерской деятельности	-за высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной и месячной отчетности	20 баллов
	- за безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины - за своевременную выдачу расчетных листов и отсутствие ошибок в расчете заработной платы - за четкое соблюдение положения об учетной политике школы	

	<ul style="list-style-type: none"> - за отсутствие замечаний по итогам финансовых проверок - за высокое качество и своевременное проведение инвентаризации - за проведение закупочных процедур 	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

IV. Критерии и показатели качества труда педагогических работников

Критерий	Метод расчета показателей	Максимальное число баллов
Результативность учебной работы		
Снижение доли неуспевающих учащихся по результатам итоговой аттестации	<ul style="list-style-type: none"> - все учащиеся успевают; - снижение неуспевающих на 5 % по сравнению с предыдущим периодом 	5 баллов 3 балла
Соответствие среднего балла, выставленного учителем (по результату учебного года, по классу, по предмету) среднему баллу, полученному в результате внешней оценки	Отклонение: <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 5 %; - менее 1 % 	3 балла 5 баллов
Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету, по классу (на основании внешнего контроля)	выше среднего показателя по школе: <ul style="list-style-type: none"> - до 10 %; - более 10 %; - имеет позитивную динамику по триместрам учебного года 	3 балла 5 баллов 2 балла
Доля неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык)	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие неуспевающих; - снижение доли неуспевающих на 4 % и более по сравнению с предыдущим годом 	5 баллов 3 балла
Доля неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (математика)	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие неуспевающих; - снижение доли неуспевающих на 4 % и более по сравнению с предыдущим годом 	5 баллов 3 балла
Доля неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам единого государственного экзамена (математика)	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие неуспевающих; - снижение доли неуспевающих на 4 % и более по сравнению с предыдущим годом 	5 баллов 3 балла
Доля неуспевающих выпускников ступени	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие неуспевающих; - снижение доли неуспевающих на 4 % и 	5 баллов 3 балла

среднего (полного) общего образования по результатам единого государственного экзамена (русский язык)	более по сравнению с предыдущим годом	
Средний по предмету балл по результатам единого государственного экзамена (при условии: - 30% сдающих - от 31% до 50% сдающих - более 50%	выше, чем средний показатель по району	7 баллов 14 б. 20 б.
Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ, кроме математики и русского языка)	Более 30% выпускников ступени среднего (полного) общего образования выбирают форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ	5 баллов
При наличии выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов	- за каждого выпускника	10баллов
Успешность учебной работы (динамика учебных достижений по результатам триместра, мониторинга учебных достижений)	качество усвоения учебных программ - количество учащихся, получивших «4» и «5»: равное среднему показателю школы по ступеням образования (в %), выше среднего показателя: - на 10 %; - на 20 %; - на 30 %; - на 40 % и более;	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов
В 1– 4-ом классах	техника чтения и понимания прочитанного: - соответствует норме; - у 50 % учащихся выше нормы(+); - у 30 % учащихся ниже нормы (-)	5 баллов 5 баллов 3 балла
Использование IT-технологий в учебном процессе	- от 20 до 30 % учебного времени; - более 30 % учебного времени	3 балла 5 баллов
Использование в учебном процессе внешних ресурсов (инновационная школа, учреждения профессионального и дополнительного образования, предприятия и	- за урок	3 баллов

организации, музеи, театры, лаборатории, библиотеки)		
Профессиональная компетентность учителя	<ul style="list-style-type: none"> - применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; - индивидуальная система работы с одаренными детьми и (или) слабоуспевающими; - умение выстраивать индивидуальную образовательную программу ученика 	<p>1 балл</p> <p>до 5 баллов</p> <p>5 баллов</p>
<p>Выполнение функций по обеспечению содействия при проведении ГИА:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организатора в аудитории; - организатор вне аудитории; - сопровождающий обучающихся в ППЭ 	<ul style="list-style-type: none"> - количество часов, отработанных работником в рамках выполнения функции по обеспечению содействия по проведению ГИА - расчет стоимости 1 балла не менее стоимости 1 часа работы учителя - коэффициент – 1,4 - коэффициент – 1,0 - коэффициент – 1,0 	<p>Количество баллов за фактически отработанное время</p>
Внеурочная деятельность		
Участие в олимпиадах	<ul style="list-style-type: none"> - Доля участвовавших в олимпиаде на уровне образовательного учреждения по каждой параллели 5 и более обучающихся – 3 балла - За каждого победителя и призера на уровне образовательного учреждения: <ul style="list-style-type: none"> - I место – 3 балла, - II место – 2 балла, - III место – 1 балл - На муниципальном уровне: <ul style="list-style-type: none"> - I место – 10 баллов, - II место – 8 баллов, - III место – 5 баллов - На региональном уровне: <ul style="list-style-type: none"> - I место – 15 баллов, - II место – 12 баллов, - III место – 11 баллов - На зональных и Российских олимпиадах: <ul style="list-style-type: none"> - I место – 20 баллов, - II место – 18 баллов, - III место – 16 баллов 	<p>При условии, что в одной параллели работают разные</p>
Проведение учебных дней и недель	<ul style="list-style-type: none"> С охватом обучающихся свыше 50%: <ul style="list-style-type: none"> - предметный день – 5 баллов, - предметная неделя – 15 баллов Менее 50%: <ul style="list-style-type: none"> - предметный день – 3 балла, - предметная неделя – 10 баллов. 	<p>20</p>
Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях,	<ul style="list-style-type: none"> Доля участвовавших: <ul style="list-style-type: none"> - более 30% - 5 баллов 	<p>20</p>

смотре	За каждого победителя: - на уровне образовательного учреждения- 3 – 5 баллов, - на муниципальном уровне – 5 – 7 баллов, - на региональном уровне – 10 – 12 баллов, - на зональном и Российском уровнях – 15 – 17 баллов	
Организация работы кружков, факультативов, секций, студий и дополнительных занятий по предмету	Доля посещающих школьников - более 30% - 5 баллов, - более 50% - 10 баллов. Наличие непротарифицированных кружков с программой, прошедшей соответствующую экспертизу не ниже уровня образовательного учреждения – 10 баллов (за каждый) Наличие системы дополнительных занятий по предмету - не реже 1 раза в неделю с целью ликвидации пробелов в знаниях обучающихся – 2 балла, - 2 раза в неделю – 5 баллов, - более 2 раз в неделю – 8 баллов	20
Участие обучающихся в исследовательской, проектной и реферативной деятельности	Учебные проекты (рефераты, исследования), выполненные под руководством учителя – 0,5 балла за каждый проект по предмету, -1 балл за каждый межпредметный проект. Проекты, представленные для публичной защиты на уровне: - образовательного учреждения – 3 балла, - муниципальном уровне – 5 баллов, - региональном уровне – 10 баллов, - федеральном уровне – 20 баллов.	до 20
Гражданская активность учащихся	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя – - 5 балла за каждый проект, - 15 баллов за каждый проект, реализованный на практике	до 20
Посещаемость уроков	- 5-10 % пропусков по неуважительной причине; - до 5 % пропусков по неуважительной причине; - 100 % пропусков по уважительной причине	1 балл 2 балла 3 баллов
Публикация работ учащихся	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках: - на муниципальном уровне – 3 балла, - на региональном уровне – 5 баллов, - на Российском уровне – 10 баллов.	10
Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет)	в виде устной презентации: - на уровне общеобразовательного учреждения; - на уровне муниципалитета; - на уровне региона; - на уровне России; публикация собственного педагогического	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов

	<p>опыта в печати или сети Интернет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне общеобразовательного учреждения; - на уровне муниципалитета; - на уровне региона; - на уровне России 	<p>2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>
<p>За активное участие в инновационной деятельности общеобразовательного учреждения, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ</p>	<p>продуктивность методической работы по предмету:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование общественно признанной методики, не применявшейся ранее в общеобразовательном учреждении; - разработка и использование собственной авторской методики; - разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов по предмету, - разработка и применение нетрадиционных методов фиксации и оценивания учебных достижений; - разработка контрольно-измерительных материалов и проведение диагностики и мониторинга 	<p>1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>
<p>Общественная оценка деятельности учителя</p>	<ul style="list-style-type: none"> - благодарственные письма общественности; - положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге 	<p>3 балла 5 баллов</p>
<p>Участие в профессиональных конкурсах, грантах</p>	<p>Участие в конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня 	<p>10 баллов 15 баллов 20 баллов</p>
<p>Взаимоотношения с учащимися, родителями, общественностью</p>	<p>Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, общественности на организацию учебно-воспитательного процесса</p>	<p>2 балла</p>
<p>Организация экскурсий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в пределах города или района - за пределы Бежецкого района однодневные - за пределы Бежецкого района двухдневные 		<p>3 балла 5 баллов 10 баллов</p>
<p>Организация походов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - однодневные - двухдневные - многодневные 		<p>5 баллов 10 баллов 15 баллов</p>
<p>Работа по укреплению материально-технической базы класса, школы</p>		<p>до 20 баллов</p>
Для педагогов дополнительного образования		
<p>Сохранность контингента</p>	<ul style="list-style-type: none"> - сохранение контингента учащихся во внешкольных и внеклассных объединениях; - снижение контингента учащихся во внешкольных и внеклассных объединениях (-) 	<p>5 баллов до 3 баллов</p>

Участие в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, смотрах и т.п.	участие в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, смотрах и т.п.: - уровень школы; - уровень района; - уровень города; - уровень области; - уровень Российской Федерации	3 балла 5 баллов 5 баллов 10 баллов 15 баллов
	За победу в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях: за каждого победителя: - уровень района; - уровень города; - уровень области; - уровень Российской Федерации	10 баллов 10 баллов 15 баллов 20 баллов
Для воспитателей групп продленного дня		
Сохранность контингента	- за сохранность контингента групп продленного дня; - за сокращение контингента (-)	5 баллов до 3 баллов
Внеклассная работа	- руководство кружком в группе продленного дня; - посещение библиотек, музеев, кинотеатров и т.п. не менее двух раз в месяц.	5 баллов 5 баллов

У. Показатели качества работы других категорий работников

Наименование должности	Основание для премирования	Максимальное количество баллов
Педагог-психолог, социальный педагог	- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля; - результативность коррекционно-развивающей работы; - ведение учета детей и наличие системы работы с нуждающимися в социальной, коррекционной помощи;	10 баллов
Педагог-библиотекарь	- высокая читательская активность обучающихся (не менее 60 % учащихся систематически пользуются услугами библиотеки); - выполнение плана работы библиотеки (не менее 80 %); - выполнение плана работы (менее 80 %); участие в мероприятиях: уровень (за каждое) - уровень школы; - уровень района; - уровень города; - уровень области; - оформление тематических выставок (за каждую)	10 баллов 5 баллов 2 балла 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов 3 балла

<p>Обслуживающий персонал (уборщица, сторож, дворник, рабочий по обслуживанию здания, и т.п.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - проведение генеральных уборок; - содержание участка в соответствии с Санитарными правилами и Нормами, качественная уборка помещений; - профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования; - оперативность выполнения заявок по устранению неполадок 	<p>10 баллов</p>
<p>Водитель</p>	<ul style="list-style-type: none"> - за безаварийную работу - за напряженность - за соблюдение графика движения - за выполнение мелкого ремонта автобуса 	<p>15 баллов</p>
<p>Секретарь</p>	<ul style="list-style-type: none"> - качественное ведение документации; - своевременная подготовка отчетов, документации; - оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей 	<p>20 баллов</p>

Пронумеровано и
прошнуровано

31

Приложение к листам
Директор МАОУ СОШ № 5

