

«СОГЛАСОВАНО»

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОГО
КОМИТЕТА
МБОУ СОШ №1 ЗАТО Озерный

 (О.И.Дмитриева)
«12» октября 2020г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Приказ № 196/1 от 12.10.2020г.


ДИРЕКТОР МБОУ СОШ №1
ЗАТО Озерный Тверской области

 (Н.П.Сташкова)
«12» октября 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
средней общеобразовательной школы №1 ЗАТО Озерный
Тверской области

«СОГЛАСОВАНО»

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОГО
КОМИТЕТА
МБОУ СОШ №1 ЗАТО Озерный**

_____ (О.И.Дмитриева)
«12» октября 2020г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Приказ № 196/1 от 12.10.2020г.

**ДИРЕКТОР МБОУ СОШ №1
ЗАТО Озерный Тверской области**

_____ (Н.П.Сташкова)
«12» октября 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
средней общеобразовательной школы №1 ЗАТО Озерный
Тверской области**

Положение

о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения -средней общеобразовательной школы № 1 ЗАТО Озерный 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 бюджетном общеобразовательном учреждении -средней общеобразовательной школе № 1 ЗАТО Озерный Тверской области (далее – Школа). 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, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в следующих пределах:

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

б) для заместителей руководителя – в кратности до 5,0 (среднемесячная

заработная плата заместителя руководителя не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников).

Среднемесячная заработная плата руководителя и его заместителя формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

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

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Школой самостоятельно.

1.9. В случае увеличения в соответствии с законодательством Российской Федерации оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школе №1 ЗАТО Озерный Тверской области, в том числе при изменении должностного оклада размер ежемесячных выплат увеличивается автоматически без внесения дополнений в настоящее Положение.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Школы

2.1. Должностные оклады работников Школы 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 Школы:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала <u>первого уровня</u>	
1 квалификационный уровень	
Вожатый, секретарь учебной части	4562
Должности работников учебно-вспомогательного персонала <u>второго уровня</u>	
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательной организации	6627
Должности педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	7981
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, педагог	8302

организатор, социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог	8462
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	8609

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 работникам – молодым специалистам;

2.2.3. надбавка за особые условия труда;

2.2.4. доплата за совмещение профессий(должностей);

2.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

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

2.2.7. доплата за работу в ночное время;

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

2.2.9. доплата за сверхурочную работу;

2.2.10. надбавка за квалификационную категорию;

2.2.11. 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 7 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 и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.4.2. персональная поощрительная выплата;

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

2.4.4. единовременная поощрительная выплата;

2.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников культуры и искусства, занятых в системе образования

3.1. Должностные оклады работников культуры и искусства, занимающих должности служащих в Школе, устанавливаются в соответствии с пунктом 8 раздела 2 Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области, утвержденного постановлением Правительства Тверской области от 14.09.2017 №306-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области».

3.1.1. Должностные оклады работников, занятых в библиотеках:

Наименование должностей	Должностные оклады, рублей
2. Специалисты	
Главный библиотекарь, Главный библиограф	9 797
библиотекарь, библиограф ведущий	8449
первой категории	8202
второй категории	7968
без категории	7735

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 работникам – молодым специалистам;

3.2.3. надбавка за особые условия труда;

3.2.4. доплата за совмещение профессий(должностей);

3.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

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

3.2.7. доплата за работу в ночное время;

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

3.2.9. доплата за сверхурочную работу.

3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 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 ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

3.4.2. персональная поощрительная выплата;

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

3.4.4. единовременная поощрительная выплата;

3.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

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

4.1. 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 <u>второго уровня</u>	
1 квалификационный уровень	
Лаборант, диспетчер	6343
Общеотраслевые должности служащих <u>третьего уровня</u>	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам, администратор (системный), специалист по охране труда	7078

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

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

4.2.2. надбавка работникам – молодым специалистам;

4.2.3. надбавка за особые условия труда;

4.2.4. доплата за совмещение профессий(должностей);

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

4.2.7. доплата за работу в ночное время;

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

4.2.9. доплата за сверхурочную работу.

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

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

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

4.4.2. персональная поощрительная выплата;

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 8 настоящего Положения.

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

5.1. 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	4135
2 разряд работ	4276

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

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

5.2.2. надбавка за особые условия труда;

5.2.3. доплата за совмещение профессий(должностей);

5.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

5.2.6. доплата за работу в ночное время;

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

5.2.8. доплата за сверхурочную работу.

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

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

5.3.1. персональная поощрительная выплата;

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

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

5.3.4. единовременная поощрительная выплата;

5.3.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя и его заместителей.

6.1. Должностные оклады руководителя Школы устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению) в следующих размерах:

6.1.1. До истечения срока действия квалификационной категории (по результатам прохождения аттестации):

По истечении срока действия квалификационной категории:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель	17449	15 733	14110	12 544

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя, устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя.

6.3. С учетом условий труда руководителю и его заместителям устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

6.3.1. надбавка работникам – молодым специалистам;

6.3.2. надбавка за особые условия труда;

- 6.3.3. доплата за совмещение профессий(должностей);
- 6.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;
- 6.3.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6.3.6. доплата за работу в ночное время;
- 6.3.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6.3.8. доплата за сверхурочную работу;
- 6.3.9. надбавка за квалификационную категорию.
- 6.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.
- 6.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
 - 6.5.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
 - 6.5.2. персональная поощрительная выплата;
 - 6.5.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие,год);
 - 6.5.4. единовременная поощрительная выплата;
 - 6.5.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.
- 6.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

7. Порядок и условия установления компенсационных выплат

- 7.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:
 - 7.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 7.1.2. надбавка работникам – молодым специалистам;
 - 7.1.3. доплата за особые условия труда;
 - 7.1.4. доплата за совмещение профессий (должностей);
 - 7.1.5. доплата за расширение зон обслуживания;
 - 7.1.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - 7.1.7. доплата за работу в ночное время;
 - 7.1.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - 7.1.9. доплата за сверхурочную работу;
 - 7.1.10. надбавка за квалификационную категорию;
 - 7.1.11. надбавка за выполнение функций классного руководителя по

организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

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

- в размере 1500 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций соответствующими нормативно-правовыми актами;

- пропорционально численности обучающихся в классе с наполняемостью меньше установленной для образовательных организаций соответствующими нормативно-правовыми актами;

- в одинарном размере в классе-комплекте;

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

7.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) 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.

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

Работникам (рабочим), 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 руководитель Школы 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 Школе снимается.

7.4. 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 в размере 50 % от должностного оклада.

7.5. Доплата за особые условия труда устанавливается педагогическим и другим работникам (в том числе руководителям и их заместителям) за специфику работы в Школе в следующих размерах и случаях:

- 7.5.1. в размере 10 % должностного оклада – педагогическим и другим

работникам за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

7.5.2. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем Школы 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;

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

7.5.4. доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

Основание доплат	В процентах от должностного оклада, не более
учителям за проверку письменных работ:	
в 1 – 4 классах (русский язык, литература, окружающий мир, математика, родной язык и литература на родном языке, ОРКСЭ)	7
учителям, преподавателям за проверку письменных работ:	
по русскому языку и литературе	12
по математике, черчению	10
По иностранному языку	5
истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:	
в образовательных организациях	7
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
Учителям, преподавателям за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	10

При установлении педагогическим работникам надбавок за выше перечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) 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 (внеаудиторную) 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;

7.6. Под совмещением профессий или должностей понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, указанной в трудовом договоре, дополнительной работы по другой, вакантной должности в одно и то же рабочее время. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Под расширением зон обслуживания или увеличения объема выполненных работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, указанной в трудовом договоре, дополнительной работы по той же профессии или должности.

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.

7.8. 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.

Педагогическим работникам и административным работникам устанавливаются следующие выплаты от ставки заработной платы за увеличения объема работы (интенсивность) или расширение зон обслуживания:

- за организацию работы по охране труда до50%;
- за организацию работы по пожарной безопасности – до50%;
- за подготовку отчетов в пенсионный фонд до 20%;
- за организацию работы по ГО и ЧС - до50%;
- за организацию работы по электробезопасности - до 30%;
- за работу в профильных классах, группах – до20%;
- за сетевое взаимодействие – 10%;
- за предшкольную подготовку – до20%;
- за наставничество – до 5% (за каждого педагога);
- за организацию деятельности учебно-исследовательского общества до50%;
- за введение ФГОС (НОО, НОО для детей с ОВЗ, ООО,СОО) – до 100 %
- за ведение протоколов педагогических советов – до 5%;
- за заведование тренажерным залом, ЛФК, спортивным залом – до 10 %;
- за организацию работы спортивного и тренажерного залов во внеурочное время–до 50%;
- за руководство межшкольными методическими объединениями –10 %;
- за руководство школьного методического объединения – 10%;
- за организацию работы кабинета здоровья – до10%;
- за организацию работы кабинета релаксации – до 20%
- за организацию работы информационного центра – до 20%;
- за обслуживание школьного сайта (не реже 2х раз в месяц) – до 15%;
- за реализацию социальных проектов – до50%;

- за обслуживание спальных помещений в ГПД – до 10%;
- за организацию работы ППК - до 50%;
- организация внеурочной деятельности в рамках ФГОС (НОО, НОО для детей с ОВЗ, ООО, СОО) – до 50%;
- за организацию сопровождения при подвозе обучающихся – до 20%;
- за работу федеральной экспериментальной площадки -до50%;
- за организацию работы в системе АИС – до50%.

7.9. 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.

7.10. 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.

7.11. 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.

7.12. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

7.12.1. Педагогическим работникам Школы:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
1	2	3
1 квалификационный уровень	4700	2686
2 квалификационный уровень	4889	2794
3 квалификационный уровень	4984	2848
4 квалификационный уровень	5 070	2 897

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

8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

8.1.1. 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;

8.1.2. персональная поощрительная выплата;

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

8.1.3.1. выполнение функций по обеспечению содействия при проведении ГИА (количество часов, отработанное работником в рамках выполнения функций по обеспечению содействия при проведении ГИА).

Расчет оплаты труда производится:

- для сопровождающих к пункту проведения экзаменов и организаторов вне аудитории за 1 час работы исходя из должностного оклада учителя;
- для организаторов, присутствующих в пункте проведения экзамена за 1 час работы исходя из должностного оклада учителя.

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

8.1.5. единовременная поощрительная выплата;

8.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

8.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 8.1.1 - 8.1.6 пункта 8.1, устанавливаются по решению руководителя:

8.2.1. заместителям руководителя, работникам (рабочим), подчиненным руководителю;

8.3. Поощрительные выплаты, указанные в под пунктах 8.1.1 – 8.1.6 пункта 8.1, руководителю Школы устанавливаются отделом образования администрации закрытого административно-территориального образования Озерный Тверской области (далее – отдел образования), в подведомственности которого находится Школа, на определенный срок в течение календарного года.

8.4. Надбавка работникам Школы за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания 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

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, наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области», за награждение нагрудным знаком «За достижения в культуре» Министерства культуры Российской Федерации.

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

8.5. 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 Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.6. Решение об установлении руководителю Школы персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200 % от должностного оклада, принимается отделом образования, в подведомственности которого находится муниципальное образовательное учреждение, на определенный срок в течение календарного года.

8.7. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Школы 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.

8.8. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Школы устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности организаций образования.

8.8.1. Условия распределения поощрительной выплаты по итогам работы (месяц, триместр, полугодие, год):

- Данная выплата производится на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.
- Стимулирующие выплаты, распределяемые Комиссией, производятся

только при отсутствии замечаний по исполнительской дисциплине и функциональным обязанностям (отсутствие докладных, замечаний, выговоров, жалоб).

- Не производится назначение указанных выплат следующим категориям работников (рабочих): не проработавшим отчётный период для получения выплат стимулирующего характера, имеющим дисциплинарные взыскания в отчётном периоде, допустившим случаи травматизма обучающихся на уроках или во внеурочной деятельности;

- Работникам (рабочим) указанная стимулирующая выплата производится пропорционально отработанному времени.

Оценка качества работы работников (рабочих) Школы может осуществляться самим работником (рабочим), администрацией школы, профсоюзным комитетом, Комиссией по распределению стимулирующей части заработной платы.

8.8.2. Порядок расчета поощрительной выплаты по итогам работы

(месяц, триместр, полугодие, год):

- Руководитель Школы подсчитывает и распределяет размер частей стимулирующего фонда.

- Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда анализирует работу работников и определяет сумму баллов каждого работника. Работник вправе представить в комиссию самоанализ.

- Комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда выносит свое решение, которое оформляется протоколом.

- Комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда определяется цена одного балла путем деления размера части стимулирующего фонда каждой группы на сумму баллов качества участников группы.

- Подсчитывается размер премии каждого работника школы на основе протокола комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

- Руководитель школы издает приказ о поощрении денежной премией работников с указанием рассчитанных сумм премиальных выплат.

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

Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) при финансовой возможности.

8.9.1. Единовременная поощрительная выплата может быть установлена работникам (рабочим) при следующих условиях и порядке:

- рассмотрение единовременных поощрительных выплат входит в компетенцию Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;

- всем работникам (рабочим) в связи с юбилейной датой (50,55,60,65,70, 75, 80,85 лет) устанавливается единовременная поощрительная выплата в размере 7000 (семь тысяч) рублей;
- единовременная выплата при рождении ребенка в размере 7000 (семь тысяч) рублей;
- единовременная поощрительная выплата к праздникам (23 февраля, 8 марта, День Знаний) устанавливается всем работникам Школы и рассчитывается в зависимости от имеющегося стимулирующего фонда оплаты труда в одинаковом размере;
- единовременная поощрительная выплата к празднику (День учителя) устанавливается всем педагогическим работникам Школы и рассчитывается в зависимости от имеющегося стимулирующего фонда оплаты труда в одинаковом размере;
- попавшим в трудную жизненную ситуацию выплачивается до 100% от должностного оклада.

8.10. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) муниципального образовательного учреждения.

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 здоровье
- сбережение 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 здоровье
- сбережение 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 (рабочих) Школы, 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 (рабочим) Школы, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения, согласованного с Управляющим советом, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителя Школы, и критерии их оценки устанавливаются отделом образования, в подведомственности которого находится Школа.

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 Школы, направленный на эти цели, определяется ежегодно отделом образования в подведомственности которого находятся Школы.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Индивидуальное штатное расписание ежегодно утверждается директором Школы в пределах соответствующей части фонда оплаты труда.

9.2. В индивидуальное штатное расписание включаются должности педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и младшего обслуживающего персонала.

9.3. Особенности оплаты труда в школе:

9.3.1. Оплата труда учителей (педагогов дополнительного образования, воспитателей (ГПД)) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

9.3.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с нормативными документами Федерального уровня.

9.3.3. Тарификационный список учителей, педагогов дополнительного образования, воспитателей (ГПД) и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, индивидуальному учебному плану и программам, из обеспеченности кадрами в школе и устанавливает

объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.3.4. При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей, других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в школе, используется почасовая система оплаты труда. В этом случае оплата производится только за фактически проведенные занятия. Если замещение отсутствующего работника осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

10. Планирование фонда оплаты труда и стимулирующего фонда

10.1. Фонд оплаты труда работников Школы определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Школе и утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности школы.

10.2. Стимулирующий фонд оплаты труда равен разнице фонда оплаты труда работников школы, сумме оплаты труда работников по штатному расписанию и иными компенсационными выплатами, не предусмотренными штатным расписанием.

Приложение №1 к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Школе №1 ЗАТО Озерный

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогов

МБОУ СОШ №1 ЗАТО Озерный за _____ полугодие _____ учебного года

ФИО _____ предмет _____

Основания премирования пед.работников			Баллы
Максимум 25 баллов	Качество условий		
1. Психологический климат, умение выходить из конфликтных ситуаций (работа с родителями и детьми) (максимум -3б)	Заполняет комиссия		
2. Санитарно- гигиенические нормы, развитие кабинета (максимум -10б)	Заполняет комиссия		
	Качество процесса		
1. Ведение документации(максимум -5б)	Заполняет комиссия		
2. Активность участия в мероприятиях (максимум -7б)	Заполняет комиссия, учитель		
Максимум 50 баллов	Качество результата		
1.Результативность ГИА (9,11 класс) , конкурсов. (максимум -15б)	Заполняет учитель		
3. Методическая работа учителя. (Инновационная деятельность по методической теме школы.Качество самообразования. Взаимопосещение уроков. Наличие публикаций по деятельности учителя. Участие в конкурсах профессионального мастерства.) (максимум -25б)	Заполняет комиссия		
4. Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины (максимум -7 б)	Заполняет комиссия		
5. Работа в школьных комиссиях (максимум -3б)	Заполняет учитель		
Максимум 25 баллов	Качество работы классного руководителя		
1. Документация классного руководителя (максимум -5 б)	Заполняет комиссия, зам. директора по ВР		
2. Организация дежурства обучающихся (система, результат) (максимум -3б)	Заполняет комиссия зам. директора по ВР		
3. Организация питания обучающихся(максимум -7б)	Заполняет комиссия		
4. Сохранность учебников(максимум -10 б)	Заполняет гл. библиотекарь		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ УЧИТЕЛЯ

оценки выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогов
МБОУ СОШ №1 ЗАТО Озерный

навыплатупоощрительныхвыплатизстимулирующейчастифондаоплатытрудаза_____

20__ года

ФИО _____ предмет _____

Критерии	Заполняетучитель	Само-оценка (баллы)	Оценк а комисс ии
Показатели1: Качество условий (максимум 7 баллов)			
К.1. Психологический климат, умение выходить из конфликтных ситуаций (до 3 б)			
К.2. Санитарно- гигиенические нормы, развитие кабинета (до 4 б)			
Показатели2: Качество процесса (максимум 18 баллов)			
К.1. Использование современных технологий (до 2б)			
К.2. Ведение документации (ведение журнала, работа с дневниками обучающихся, личные дела) до 6 б			
К.3. Активность участия в мероприятиях (до 10 б)			
Показатели 3: Качество результата (максимум 75 баллов)			
К.1. Результативность участия в олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (очно) (личное участие педагога и обучающихся) (до 30б) <i>Всероссийский уровень: победители и призеры – до 7 б (по количеству человек)</i> <i>Муниципальный уровень: победители и призеры - до 3б.</i>			
К.2. Результативность участия конкурсах, фестивалях (интернет – конкурсы) <i>Победители – 5б; призёры – 3б</i>			
К.3. Методическая работа учителя: -деятельность по методической теме школы; качество самообразования;взаимопосещение уроков; (до10 б) -наличие публикаций по деятельности учителя; (до 5б). -участие в конкурсах профессионального мастерства.(до 5 б)			
К.4. Работа в школьных комиссиях (до-3б)			
К.5. Активное участие в добровольческих акциях (до 4 б).			
Открытыйурок, мероприятие		2000 р.	
Выступление (педсовет, родительское собрание и т.п.)		1000 р.	

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ заместителя директора по УВР

оценки выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогов
МБОУ СОШ №1 ЗАТО Озерный

навыплатупоощрительныхвыплатизстимулирующейчастифондаоплатытрудаза_____

20__года

ФИО_____

Критерии (максимальное количество 100 баллов)	Заполняет зам.директора по УВР	Само- оценка (баллы)	Оценкараб очей комиссии
Показатель 1: Качество условий (Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям)			
К.1 Работа с педагогическими кадрами соответствующей категории (аттестация, повышение квалификации)			
К. 2 Работа с учителями по обеспечению выполнения образовательной программы (учебники)			
Показатель 2: Качество процесса			
К.1 Исполнительская дисциплина (выполнение плана ВШК, методической и воспитательной работы. Создание организационных условий для участия педагогов и учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д, наличие позитивных материалов об учреждении в СМИ; Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов, мастер классов и др. своевременное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, информация по результатам проверок и др.); своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов и др.	Перечислить:		
К.2 Качество методического руководства педагогическим коллективом			
К.3 Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе			
Показатель 3: Качество результата			
К.4 Профессиональные достижения курируемых педагогов участие педагогов в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях.			
К.5 Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам			
К.6 Результативность внеурочной деятельности по курируемым предметам			
Показатель 4: Личный вклад в развитие ОО			
К.1 Активное участие в добровольческих акциях			
К.2 Личное участие заместителей в конкурсах, конференциях и т.д.			

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ заместителя директора по ВР, старшего вожатого

оценки выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогов
МБОУ СОШ №1 ЗАТО Озерный

на выплату поощрительных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда за _____

20 ____ года

ФИО _____

Критерии (максимальное количество 100 баллов)	Заполняет зам.директора по ВР	Само- оценка (баллы)	Оценка рабочей комиссии
Показатель 1: Качество процесса			
К.1 Исполнительская дисциплина (выполнение плана ВШК, методической и воспитательной работы. Создание организационных условий для участия педагогов и учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д, наличие позитивных материалов об учреждении в СМИ; Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов, мастер классов и др. своевременное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, информация по результатам проверок и др.); своевременное качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов и др.			
К.2 Качество методического руководства педагогическим коллективом			
К.3 Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе			
К.4 Профессиональные достижения курируемых педагогов участие педагогов в конкурсах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях.			
К.5 Результативность воспитательной работы			
	Эффективность управленческой деятельности		
К.6. Организация и контроль воспитательного процесса Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (Управляющий совет, методическое объединение классных руководителей, органы ученического самоуправления и т.д.)			
Показатель 2: Сохранение здоровья учащихся			
К.1. Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся			
К.2. Охват учащихся системой дополнительного образования и каникулярной занятостью			
К.3. Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО			
К.4. Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, учебные сборы и т.д.)			
	Качество результата		

К.4 Профессиональные достижения курируемых педагогов участие педагогов в конкурсах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях.			
К.5 Результативность воспитательной работы			
Показатель 3: Личный вклад в развитие ОО			
К.1 Активное участие в добровольческих акциях			
К.2 Личное участие заместителей в конкурсах, конференциях и т.д.			

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ заместителя директора по безопасности

оценки выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогов
МБОУ СОШ №1 ЗАТО Озерный

навыплатапоощрительныхвыплатизстимулирующейчастифондаоплатытрудаза _____

20__года

ФИО _____

Критерии (максимальное количество 100 баллов)	Заполняет зам.директора по ВР	Само- оценка (баллы)	Оценка работы комиссии
Показатель 1: Качество процесса			
К.1 Исполнительская дисциплина (Создание организационных условий для участия педагогов и учащихся в мероприятиях по безопасности и защищенности ОУ, наличие позитивных материалов об учреждении в СМИ; Организация и успешное проведение семинаров, совещаний, конференций, круглых столов, своевременное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, информация по результатам деятельности и др.); своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов и др.			
К.2 Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе			
К.3 Профессиональные достижения, участие в общественно значимых мероприятиях.			
	Эффективность управленческой деятельности		
К.4. Организация и контроль безопасности ОУ			
Показатель 2: Антитеррористическая деятельность			
К.1. Система профилактики .			
К.2. Охват учащихся системой дополнительного образования по направлению деятельности			
	Качество результата		
К.3 Результативность воспитательной работы			
Показатель 3: Личный вклад в развитие ОО			
К.1 Активное участие в добровольческих акциях			
К.2 Личное участие в конкурсах, конференциях и т.д.			

Показатели оценки деятельности непедагогических работников школы

Основания премирования Педагогических работников		Сроки	Баллы
1. Заместитель директора по АХЧ	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	ежемесячно	+26 – отсутствие жалоб -26 – за каждую жалобу
	Отсутствие замечаний проверяющих организаций	По мере проведения проверок	+206
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Полугодие (или по мере проведения работ)	56
	Высокий уровень сохранности материально-технической базы школы	ежемесячно	56
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	ежемесячно	56 – вовремя и качественно -56 - нарушение сроков, либо некачественная сдача отчетов
2. Работники библиотеки	Высокая читательская активность обучающихся	Ежемесячно	36
	Участие в работе информационного центра	Ежемесячно	56
	Организация мероприятий	По факту проведения	26 – школьный уровень 56 – муниципальный уровень 106 – областного уровня
	Оформление тематических выставок, интернет-викторин и т.д.	Ежемесячно	16 за каждое мероприятие
	Создание и сопровождение компьютерной базы данных школьной библиотеки	Ежемесячно	56
	Полноценное обеспечение обучающихся учебниками	сентябрь	56
	Работа по сохранности учебников	триместр	36
	Наличие грамот, благодарностей и т.д.	полугодие	26 за каждую грамоту
	Публикации (сайт, газета)	ежемесячно	16 – школьный уровень 26 – муниципальный уровень 56 – областного уровня
	3. Педагог-психолог, социальный педагог, тьютер	Ведение учета детей и наличие системы работы с нуждающимися в социальной помощи	полугодие
Осуществление контроля за		ежемесячно	56

Основания премирования педагогических работников		Сроки	Баллы
	организацией горячего питания		
	Осуществление контроля за подвозом детей	ежемесячно	5б
	Осуществление контроля за посещаемостью	ежемесячно	5б
	Проведение семинаров и занятий для педагогов, родителей	ежемесячно	5б
	Наличие грамот, благодарностей	ежемесячно	2б за каждую
	Публикации (сайт, газета)	ежемесячно	1б – школьный уровень 2б – муниципальный уровень 5б – областной уровень
4. Инспектр по кадрам Секретарь учебной части	Качественное и своевременное ведение документации	ежемесячно	5б
	Своевременная подготовка отчетов, документации	ежемесячно	5б
	Своевременная и качественная работа с Электронной почтой	ежемесячно	5б
	Качественное ведение электронного документооборота	ежемесячно	5б
5. Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, сторож, рабочий и др.)	Содержание участка в соответствии с санитарными правилами (качественное выполнение обязанностей)	ежемесячно	5б без замечаний -2б за каждое замечание
	Отсутствие жалоб на выполнение обязанностей со стороны работников школы и родителей обучающихся	ежемесячно	3б
	Выполнение разовых поручений	ежемесячно	2б за каждое поручение
	Качественное выполнение генеральных уборок	квартал	5б
	Деятельность работника, отражающая его активное участие в жизни школы	ежемесячно	5б

