



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная

## Школа №4

172523 РФ Тверская область город Нелидово улица Карбышева дом 14а,  
тел. 8(48266)5-13-91, факс 8(48266)5-13-91

СОГЛАСОВАНО  
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОГО  
КОМИТЕТА ШКОЛЫ



УТВЕРЖДЕНО  
приказом Школы №4  
от 15.01.2016г. №67/ОД



# ПОЛОЖЕНИЕ

## о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 (Школы №4) (новая редакция)

Принято Советом Школы №4  
(протокол №3 от «15» января 2016 года)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Порядок и условия оплаты труда работников Школы №4 .....	5
3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.....	9
4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.....	14
6. Планирование фонда оплаты труда и стимулирующего фонда.....	19
<b>Приложение №1 .....</b>	<b>20</b>
<b>Показатели оценки деятельности педагогических работников школы.....</b>	<b>20</b>
<b>(расчет баллов) .....</b>	<b>20</b>
<b>Показатели оценки деятельности заместителей директора школы по учебной работе, воспитательной работе, организатора работы с детьми (расчет баллов).....</b>	<b>29</b>
<b>Показатели оценки деятельности непедагогических работников школы (расчет баллов) .....</b>	<b>30</b>

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 разработано на основе Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденной министром образования и науки РФ 22.11.2007, Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы", утвержденной распоряжением правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», «Положением о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в муниципальных образовательных организациях Нелидовского района», утверждённым постановлением администрации Нелидовского района, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления размеров должностных окладов (окладов) в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа №4 (далее – Школа №4) по профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) и единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), а также порядок назначения и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Используемые понятия и определения:

**работники** – работники Школы №4, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих;

**рабочие** - работники Школы №4, работающие по профессиям рабочих;  
**педагогические работники** - работники Школы №4, отнесенные к педагогическим работникам, согласно номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

1.4. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников (рабочих) Школы №4;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников (рабочих) Школы №4, в том числе директора, его заместителей, педагогических и непедагогических работников.

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

1.6. 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).

1.7. 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).

1.8. Размеры должностных окладов (окладов), а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и определяются Школой №4 в пределах фонда оплаты труда самостоятельно.

1.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, равно как и их отмена или изменение производится после издания соответствующего приказа директором Школы №4.

1.10. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников образовательных организаций при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.

1.11. Общественный контроль за соблюдением порядка установления должностных окладов (окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, их перечня и размеров осуществляется Советом Школы №4, Педагогическим советом Школы №4, профсоюзной организацией Школы №4, Комиссией по трудовым спорам и конфликте интересов Школы №4 с учетом мнения администрации Школы №4.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Школы №4**

2.1. Со всеми гражданами, поступающими на работу в Школу №4, заключается трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работников школы включает в себя должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп (должностей работников образования, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, должностей работников культуры, искусства и кинематографии);
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета Школы №4).

2.4. Размеры должностных окладов (окладов) работников Школы №4 устанавливаются директором по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к уровню их квалификации.

2.5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются штатным расписанием на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих 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»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<b>Должности педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6 714
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6 984
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7 119
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7 242

2.6. Должностные оклады не педагогических 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	3 831
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант	5 644
Техники всех специальностей без категории	
Администратор, художник	
2 квалификационный уровень	
Старший: инспектор по кадрам, диспетчер	5 758
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством	
4 квалификационный уровень	
Механик	5 993
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража	6 114
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер, инженер всех специальностей, программист, юрисконсульт, специалист по кадрам	6 298
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер, инженер всех специальностей, программист, юрисконсульт	6 487
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, программист	6 677
4 квалификационный уровень	
Ведущие: инженер всех специальностей, программист, юрисконсульт	6 882

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 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

2.7. Должностной оклад директора Школы №4 устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

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

2.8. Устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы №4 и средней заработной платы педагогических работников Школы №4 в кратности от 1 до 4.

2.9. Должностные оклады заместителей директора Школы №4 устанавливаются в размере 80% от должностного оклада директора Школы №4.

2.10. Директор школы в пределах фонда оплаты труда имеет право устанавливать размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности и объема выполняемой работы.

2.10. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются **компенсационные** выплаты. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 3 настоящего Положения.



2.11. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам могут быть установлены **стимулирующие** выплаты. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 4 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам), или долях должностного оклада (оклада) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

3.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

3.2.2. надбавка работникам - молодым специалистам (для педагогических работников);

3.2.3. надбавка за особые условия труда;

3.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.5. доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы;

3.2.6. доплата за 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;

3.2.10. надбавка за квалификационную категорию (для педагогических работников);

3.2.11. надбавка за выполнение функций классного руководителя.

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Школы №4 без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

3.4. **Доплата работникам (рабочим), занятых в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда**, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

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

Специальная оценка условий труда проводится в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная доплата, установленная работнику Школы №4 ранее, снимается.

3.5. **Надбавка работникам - молодым специалистам** (специалистам в возрасте до 30 лет, со стажем работы до 3-х лет после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования) устанавливается работникам, для которых Школа №4 является основным местом работы в размере 50% ставки должностного оклада.

3.6. **Доплата за особые условия труда** в Школе №4 устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением директора Школы №4 и его заместителей) за специфику работы в Школе №4 в следующих размерах и случаях:

3.6.1. в размере 15% к должностным окладам – педагогическим работникам за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов;

3.6.2. в размере 10% к должностным окладам – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) за фактически отработанное время.

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

Учителям и преподавателям за классное руководство (руководство группой)	в % от должностного оклада, не более
Учителям за проверку письменных работ при наполняемости класса в соответствии с нормативом в 1 – 4 классах	7
Учителям, преподавателям, за проверку письменных работ при наполняемости класса в соответствии с нормативом:	
по русскому языку и литературе	12
по математике	10
химии, физике, иностранному языку, биологии, географии,	5
Учителям, преподавателям за заведование кабинетами, лабораториями в образовательных учреждениях	7
Учителям за исполнения обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими, спортивным залом, танцевальным залом)	15
Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	15
Учителям, преподавателям за заведование спортивными залами, спортивными площадками	15
Педагогическим работникам за внеклассную работу (в зависимости от количества классов (групп))	50
Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников	15
Учителям за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	20

При установлении педагогическим работникам доплат за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) нагрузку учитывается интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углублённое 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 учреждений соответствующими нормативно-правовыми актами Школы №4.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, расчёт размера доплаты осуществляется с учётом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся (воспитанников).

**3.7. Под совмещением профессий или должностей** понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, указанной в трудовом договоре, дополнительной работы по другой, вакантной должности в одной и той же организации и 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.

**3.8. 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 и увеличение объема работы устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания или увеличении её объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**3.9. Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы** (временное замещение) следует понимать замещение работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой или по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной

трудовым договором устанавливается работнику (рабочему) в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**3.10. 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.

**3.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в двойном размере. По желанию работника (рабочего), работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

**3.13. Надбавка за квалификационную категорию** педагогическим работникам Школы №4 устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

70% от должностного оклада - при наличии высшей квалификационной категории;

40 % от должностного оклада - при наличии первой квалификационной категории.

**3.14. 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 25 человек;

пропорционально численности обучающихся в классе;

в одинарном размере в классе-комплекте;

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

3.16. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.17. Компенсационные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Школы №4.

#### **4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ) расходуется на поощрение качества деятельности всех работников школы и распределяются на два вида: стимулирующие выплаты постоянного характера, установленные на учебный год и включенные в тарификацию и стимулирующие выплаты, распределяемые Комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда Школы №4 (далее – Комиссия) по результатам работы, действующей на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда Школы №4.

4.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и устанавливаются в соответствии с «Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников школы» (Приложение №1).

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются либо в процентном отношении к должностным окладам (окладам), либо в абсолютных размерах.

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

4.4.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и (или) награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

4.4.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

4.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы (для педагогических работников);

4.4.6. единовременная поощрительная выплата;

4.4.7. надбавка за выслугу лет (для педагогических работников).

4.5. Стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах 4.4.1 - 4.4.7 пункта 4.4 устанавливаются приказом директора Школы №4.

4.6. Надбавка работникам Школы №4 **за присвоение учёной степени** по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и (или) почётного знака по соответствующему профилю:

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

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

20% от должностного оклада за наличие почётного звания по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада награжденным почётным знаком по соответствующему профилю, государственных и ведомственных наград.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной 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 почётного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

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

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается директором Школы №4 с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.8. **Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ** устанавливается по решению директора Школы №4 высококвалифицированным работникам (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.

**4.9. Поощрительная выплата по итогам работы** (месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Школы №4 устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Школы №4 (Приложение №1), в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

**4.9.1. Условия распределения** поощрительной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):

А) Данная выплата производится на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

Б) Стимулирующие выплаты, распределяемые Комиссией, производятся только при отсутствии замечаний по исполнительской дисциплине и функциональным обязанностям (отсутствие докладных, замечаний, выговоров, жалоб).

В) Фонд поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) делится на три части:

- ✓ поощрение педагогических работников по результатам балльной оценки (60% стимулирующей части ФОТ);
- ✓ поощрение непедагогических работников по результатам балльной оценки (10-20% стимулирующей части ФОТ);
- ✓ резервный фонд (незапланированные основания премирования по представлению директора школы (20-30%)).

Г) 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;
- допустившим однократные зафиксированные случаи неэтичного поведения по отношению к обучающимся.

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

Е) Оценка качества работы работников (рабочих) Школы №4 может осуществляться самим работником (рабочим), администрацией школы, профсоюзным комитетом, Комиссией по распределению стимулирующей части заработной платы.



#### **4.9.2. Порядок расчета поощрительной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):**

- Директором школы подсчитывается и распределяется 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.

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

**4.10. Поощрительная выплата за высокие результаты работы** выплачивается с целью поощрения педагогических работников Школы №4, достигших высоких результатов в работе (подготовка победителей и призеров региональных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций; высокие результаты сдачи экзаменов и другие значимые результаты). Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается приказом директора Школы №4. Поощрительная выплата за высокие результаты работы может быть установлена на квартал, полугодие, год.

**4.11. Единовременная поощрительная выплата** может быть установлена работникам (работчим) к профессиональным праздникам и в связи с юбилейными датами при следующих условиях и порядке:

- ✓ рассмотрение единовременных поощрительных выплат входит в компетенцию Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;
- ✓ всем работникам (работчим) в связи с юбилейной датой устанавливается единовременная поощрительная выплата в размере 5000 рублей;
- ✓ единовременная поощрительная выплата к профессиональным праздникам устанавливается всем работникам Школы №4 и

рассчитывается в зависимости от имеющегося стимулирующего фонда оплаты труда для педагогических работников и административных работников в одинаковом размере, не превышающем должностного оклада учителя; для непедагогических работников в одинаковом размере, не превышающем 75% единовременной поощрительной выплаты педагогическим работникам.

**4.12. Надбавка за выслугу лет** устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных образовательных организациях на соответствующих должностях в следующем размере:

5% от должностного оклада при выслуге лет от 1 до 3 лет за фактически отработанное время;

10% от должностного оклада при выслуге лет от 3 до 5 лет за фактически отработанное время;

15% от должностного оклада при выслуге лет свыше 5 лет за фактически отработанное время.

**4.13.** Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) Школы №4, экономии по фонду заработной платы, а также средств от оказания платных услуг.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Индивидуальное штатное расписание ежегодно утверждается директором Школы №4 в пределах соответствующей части фонда оплаты труда.

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

5.3. Особенности оплаты труда в школе:

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

5.3.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3.3. 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.

5.3.4. При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и 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).

## **6. Планирование фонда оплаты труда и стимулирующего фонда**

6.1. Фонд оплаты труда работников Школы №4 определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Школе №4 и утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности школы.

6.2. Стимулирующий фонд оплаты труда равен разнице между фондом оплаты труда работников школы и суммы 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 №4**

**Показатели оценки деятельности педагогических работников школы**  
**(расчет баллов)**

Основания премирования педагогических работников		Сроки	Баллы
<b>КАЧЕСТВО УСЛОВИЙ</b>			
<b>1. Психологический климат, умение выходить из конфликтных ситуаций</b>	Отсутствие жалоб (от обучающихся, педагогов, родителей, администрации)	ежемесячно	<b>+16</b> – отсутствие жалоб <b>-26</b> – за каждую жалобу
	Комфортное состояние обучающихся на уроке (по результатам диагностик)	по итогам полугодия	<b>+26</b>
<b>2. Санитарно-гигиенические нормы, развитие кабинета</b>	Санитарное состояние кабинета	ежемесячно	<b>-26</b> – имеется более одного замечания <b>+16</b> – чистота <b>+16</b> – исправность и маркировка мебели <b>+16</b> – наличие системы проветривания и исправность освещения
	Качество подготовки кабинета к новому учебному году	август	<b>+26</b> – личное участие педагога в ремонте кабинета <b>+26</b> – привлечение родителей к ремонту кабинета <b>+26</b> – привлечение спонсорских средств для ремонта и развития кабинета <b>+2</b> – большой объем выполненных ремонтных работ <b>+26</b> – оформление кабинет, выдержанность определенного стиля
	Сохранение мебели и оборудования	ежемесячно	<b>+ 16</b> – отсутствие сломанной мебели и оборудования, их своевременный ремонт <b>-1</b> – имеются замечания
	Развитие (приращение) кабинета, оформление папок, стендов	триместр	<b>+26</b>
	Утепление окон	1-я четверть	<b>+16</b>
	Озеленение кабинета (культура размещения, качество ухода, внешний вид цветочных горшков)	По итогам четверти	<b>+16</b>
	Соблюдение инструкций по ТБ, наличие документов и ведение журнала по ТБ	август, январь	<b>+16</b>
	Лаборатория учителя: демонстрационный отдел (таблицы, карты, наглядные пособия, раздаточный материал (их обновление и систематизация)	август, январь	<b>+16</b>

	Оформление кабинета: постоянные экспозиции, временные экспозиции	ежемесячно	<b>+16</b> за каждую вновь оформленную экспозицию
	Культура оформления и содержания рабочего места учителя	ежемесячно	<b>+16</b>
<b>3. Оснащение урока. Активное использование оборудования</b>	Использование (целесообразное) ТСО на уроках	ежемесячно	<b>+16</b>
	Использование наглядности на уроках	ежемесячно	<b>+16</b>
	Дидактический материал	ежемесячно	<b>+26</b> – регулярно обновляется и разумно
<b>КАЧЕСТВО ПРОЦЕССА</b>			
<b>1. Использование современных технологий</b>	Сознательное и целесообразное использование современных педагогических технологий	(по отчетам учителей на конец полугодия)	<b>+26</b>
	Апробация, внедрение технологий, разрабатываемых школой	По результатам ВШК	<b>+36</b>
<b>2. Дифференцированный и индивидуальный подход</b>	Эффективное использование разноуровневых КИМ	По итогам посещения уроков	<b>+16</b>
	Качество использования индивидуального раздаточного и дидактического материала, дифференцированных заданий при проведении уроков и в домашнем задании	По итогам посещения уроков	<b>+16</b>
<b>3. Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися, хорошистами и отличниками</b>	Отношение количества учащихся, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа, к общей численности обучающихся	ежемесячно	От 1 до 0,8 – <b>56</b> ; 0,79 до 0,6 – <b>46</b> ; 0,59 до 0,4 – <b>36</b> ; 0,39 до 0,2 – <b>26</b> ; 0,19 до 0,08 – <b>16</b>
<b>4. Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов</b>	Отношение количества учащихся, систематически посещающих предметные кружки и другие занятия, к численности учащихся	ежемесячно	От 1 до 0,8 – <b>56</b> ; от 0,79 до 0,6 – <b>46</b> ; от 0,59 до 0,4 – <b>36</b> ; от 0,39 до 0,2 – <b>26</b> ; от 0,19 до 0,05 – <b>16</b>
<b>5. Участие в методической, научно-исследовательской работе:</b> наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе.	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе.	ежемесячно	<b>Не более 56</b> – в зависимости от сложности, объема и результативности работы
	руководство методическими объединениями, секциями и др.	ежемесячно	<b>56</b> – в зависимости от проделанной работы

<b>6. Использование современных педагогических технологий</b> , в том числе информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету. Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр.	Занятия с учащимися (в том числе на уроках, факультативных занятиях, кружковых занятиях и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий	На основе результатов ВШК	<b>+16</b>
<b>7. Участие в сетевых проектах, интернет-конкурсах и интернет-конференциях</b>		ежемесячно	<b>+26 за каждый проект</b>
<b>8. Подписка на учебно-методические периодические издания</b>		(один раз в полугодие)	<b>+16 за каждое издание</b>
<b>9. Здоровьесбережение</b>	Организация физкультминуток (игр, др.), их регулярность и качество	(один раз в четверть)	<b>+16 (по опросам детей)</b>
	Организация динамических перемен для обучающихся	ежемесячно	<b>+16 – наличие</b>
<b>10. Соблюдение единого орфографического режима, системность и объективность выставления оценок, ведение документации</b>	Своевременность и аккуратность заполнения журналов в соответствии с тематическим планированием, учет прохождения программного материала	ежемесячно	<b>+26</b> <b>-16</b> (несвоевременность и неаккуратность заполнения журнала)
	Системность выставления оценок	ежемесячно	<b>+16</b> <b>-16</b> (несвоевременность выставления оценок)
	Ведение электронного журнала	ежемесячно	<b>+36</b> <b>-26</b> (несвоевременность заполнения или не ведение журнала)
	Работа учителя с дневниками обучающихся	ежемесячно	<b>+16</b> – систематическая работа с дневниками, выставление оценок, связь с родителями <b>-16</b> – отсутствие работы с дневниками
	Своевременность и качественная сдача отчетов, иной документации	По итогам четверти	<b>+56</b> – своевременная и полная сдача отчета и другой документации <b>-2</b> – не своевременная сдача
	Качество проверки тетрадей	ежемесячно	<b>+2</b> – постоянная и качественная проверка тетрадей <b>-16</b> – тетради не проверяются
<b>11. Внеклассная работа по предмету</b>	Активное участие в предметной неделе	по отчету о проведенной неделе	<b>+26</b>
	Подготовка к участию и сопровождение детей в предметных конкурсах	ежемесячно	<b>+16</b> по каждому ребенку
	Разработка и подготовка внеклассных мероприятий	ежемесячно	<b>+16</b> за каждое классное <b>+106</b> за каждое общешкольное <b>+406</b> за мероприятие регионального уровня

	Участие в конкурсе на лучшую предметную неделю	по итогам учебного года	<b>+56</b> – 1 место <b>+36</b> – 2 место <b>+26</b> – 3 место		
	Качество организации внеклассной работы	(через творческий отчет учителя по итогам учебного года)	<b>+56</b> – 1 место <b>+36</b> – 2 место <b>+26</b> – 3 место		
<b>КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТА</b>					
<b>1. Качество освоения учебных программ: успешность учебной работы</b> (динамика учебных достижений учащихся)	Отношение количества учащихся, получивших «4» и «5» по итогам периода, к численности обучающихся	по итогам оценочного периода	Для предметов, по которым проводится ЕГЭ и начальная школа: от 1 до 0,7 – <b>206</b> ; от 0,69 до 0,65 – <b>156</b> ; от 0,64 до 0,60 – <b>146</b> ; от 0,59 до 0,55 – <b>136</b> ; от 0,54 до 0,50 – <b>126</b> ; от 0,49 до 0,45 – <b>106</b> ; от 0,44 до 0,40 – <b>86</b> ; от 0,39 до 0,35 – <b>56</b> ; от 0,34 до 0,30 – <b>26</b> ;  Для предметов, по которым не проводится ЕГЭ: от 1 до 0,8 – <b>106</b> ; от 0,79 до 0,75 – <b>96</b> ; от 0,74 до 0,70 – <b>86</b> ; от 0,69 до 0,65 – <b>76</b> ; от 0,64 до 0,60 – <b>66</b> ; от 0,59 до 0,55 – <b>56</b> ; от 0,54 до 0,50 – <b>46</b> ; от 0,49 до 0,45 – <b>36</b> ; от 0,44 до 0,40 – <b>26</b> ; от 0,39 до 0,35 – <b>16</b> ;		
<b>2. Результативность участия в мероприятиях, олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п.</b> (личное участие педагога)		Ежемесячно (по итогам мероприятия или предъявлению документа)	<b>участие</b>	<b>призер</b>	<b>победитель</b>
	Школьный уровень		<b>16</b>	<b>26</b>	<b>46</b>
	Муниципальный уровень		<b>26</b>	<b>36</b>	<b>56</b>
	Региональный уровень		<b>56</b>	<b>76</b>	<b>156</b>
	Всероссийский и международный уровень		<b>56</b>	<b>106</b>	<b>206</b>
Участие педагогов в спартакиадах, турслетах, соревнованиях			<b>16</b>	<b>26</b>	<b>56</b>
<b>3. Результативность участия в предметных и вузовских олимпиадах, спортивных мероприятиях</b> (подготовка обучающихся) * возможны дополнительные градации		Ежемесячно (по итогам мероприятия или предъявлению документа)	<b>участие</b>	<b>призер</b>	<b>победитель</b>
	Школьный уровень		<b>16</b>	<b>26</b>	<b>46</b>
	Муниципальный уровень		<b>16</b>	<b>156</b>	<b>306</b>
	Региональный уровень		<b>256</b>	<b>506</b>	<b>1006</b>
	Всероссийский и международный уровень		<b>506</b>	<b>1006</b>	<b>2006</b>
<b>4. Результативность участия в иных мероприятиях, олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п.</b> (подготовка обучающихся)		Ежемесячно (по итогам мероприятия или предъявлению документа)	<b>участие</b>	<b>призер</b>	<b>победитель</b>
	Школьный уровень		<b>16</b>	<b>26</b>	<b>46</b>
	Муниципальный уровень		<b>26</b>	<b>36</b>	<b>106</b>
	Региональный уровень		<b>56</b>	<b>106</b>	<b>206</b>
	Всероссийский и международный уровень		<b>106</b>	<b>206</b>	<b>306</b>

5. Результаты муниципальных и областных контрольных работ		По мере проведения	+ % x 0,1 +16 – при 100%-ной успеваемости -16 – при успеваемости 50–69%; -56 – при успеваемости ниже 50%
6. Результаты административных контрольных работ		По итогам ВШК	% качества x 0,2
7. Повышение квалификации. Проффессиональная подготовка на современном уровне (хозрасчетные, дистанционные и т.п. курсы)		По итогам полугодия	+56 (при наличии свидетельства об окончании курсов)
8. Наличие публикаций по обобщению опыта работы учителя, о деятельности школы, класса, проведенных мероприятиях	На сайте школы	Ежемесячно за каждую публикацию	+16
	В муниципальной газете (и на школьном сайте), репортаж по местному телевидению		+26
	На региональных сайтах, областных газетах		+36
9. Активная работа по привлечению спонсорских средств для развития и укрепления материально-технической базы школы		По мере привлечения	+56
10. Активное участие в добровольческих акциях		Ежемесячно за каждое участие	+26
11. Методическая работа учителя	Инновационная деятельность по методической теме школы	По итогам полугодия	+26
	Индивидуальная программа самообразования. <b>Качество самообразования</b>	(на основании отчета по темам самообразования)	+26
	Взаимопосещение уроков	ежемесячно	+0,56 (за каждый посещенный, проанализированный урок, с представленным анализом заместителю директора)
12. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе		По итогам полугодия	+16 -16 (за создание конфликтных ситуаций)
13. За конкретный вклад в подготовку и проведение педагогического совета, методического объединения, конференции		По итогам четверти	+16 (подготовка выступления на школьном уровне) +26 (подготовка выступления на районном уровне) +56 (подготовка выступления на областном, зональном уровне) +106 (подготовка выступления на всероссийском, международном уровне)



			<b>+26</b> (подготовка открытого урока на школьном уровне) <b>+36</b> (подготовка открытого урока на районном уровне) <b>+56</b> (подготовка открытого урока на областном, зональном уровне) <b>+106</b> (подготовка открытого урока, мастер-класса на всероссийском, международном уровне)
<b>14. Участие в работе экспертных групп, в составе жюри</b>		По итогам полугодия	<b>+26</b>
<b>15. Участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года»</b>			<b>Школьный уровень:</b> <b>+16</b> (участие) <b>+26</b> (призер) <b>+36</b> (победитель) <b>Районный уровень:</b> <b>+36</b> (участие) <b>+156</b> (призер) <b>+256</b> (победитель) <b>Областной уровень:</b> <b>+206</b> (участие) <b>+506</b> (призер) <b>+1006</b> (победитель) <b>Всероссийский уровень:</b> <b>+506</b> (участие) <b>+1006</b> (призер) <b>+2006</b> (победитель)
<b>16. Участие в иных конкурсах профессионального мастерства «Молодой педагог», «Самый классный классный» и др.)</b>			<b>Школьный уровень:</b> <b>+16</b> (участие) <b>+26</b> (призер) <b>+36</b> (победитель) <b>Районный уровень:</b> <b>+36</b> (участие) <b>+156</b> (призер) <b>+256</b> (победитель) <b>Областной уровень:</b> <b>+206</b> (участие) <b>+506</b> (призер) <b>+756</b> (победитель) <b>Всероссийский уровень:</b> <b>+506</b> (участие) <b>+756</b> (призер) <b>+1006</b> (победитель)
<b>17. Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства</b>			<b>+106</b> (участие) <b>+206</b> (призер) <b>+306</b> (победитель)
<b>18. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, справок, анализа выполненной работы, информации к совещаниям, ведение протоколов и т.д., выполнение</b>		По итогам четверти	<b>+26</b> <b>-26 за каждое нарушение</b>

законодательных и локальных актов)			
19. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет школы, педагогический совет школы, органы ученического самоуправления, Совет школы и т.д.)	Регулярное посещение педагогических советов	по итогам полугодия	<b>+16</b>
	Наличие действующих органов классного самоуправления		<b>+16</b>
	Организация работы классного родительского комитета		<b>+16</b>
20. Качественное выполнение работы, не входящей в рамки должностных обязанностей		ежемесячно	<b>+36</b>
21. Качественное выполнение работы с дополнительными временными затратами (сверхурочная работа)		ежемесячно	<b>+36</b>
22. Организация работы с базовым предприятием, вузами, иными учебными заведениями. Организация работы «школы будущих первоклассников». Сотрудничество с учреждениями и организациями района, детских садов		По мере выполнения работы	<b>+36</b>
23. Организация работы педагогической практики студентов		По мере выполнения работы	<b>+26</b>
24. Организация наставничества, шефской работы		По мере выполнения работы	<b>+26</b>
25. Работа в школьных комиссиях		По итогам полугодия	<b>+36</b>
26. Качество исполнения инструкции «Дежурного учителя»		ежемесячно	<b>+26</b>
27. Награды, полученные за текущий учебный год	Школьный уровень	По итогам года	<b>+16</b>
	Муниципальный уровень		<b>+26</b>
	Региональный уровень		<b>+56</b>
	Всероссийский и международный уровень		<b>+106</b>
<b>КАЧЕСТВО РАБОТЫ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ</b>			
1. Документация классного руководителя	Своевременное заполнение личных дел обучающихся	(по итогам учебного года)	<b>+16</b> <b>-16</b> – несвоевременное
	Качество и своевременность сдачи отчетов по классу (учебная деятельность)	По итогам четверти	<b>+16</b> <b>-16</b> – несвоевременное или неполное предоставление отчетности

	Качество анализа воспитательной работы в классе (в том числе диагностика состояния воспитательной системы класса)	(один раз в четверть)	<b>+16</b>
<b>2. Качество проведения внеклассных мероприятий</b>	В классе (классные часы, праздники)	ежемесячно	<b>+16</b> за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен соответствующим образом в методическую копилку учителя
	На параллели		<b>+26</b> за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен соответствующим образом в методическую копилку учителя
	Организация выездных мероприятий		<b>+26</b>
	Уровень активности классного коллектива (по результатам экрана соревнований классов)	По итогам четверти	<b>+16</b> – 3-е место <b>+26</b> – 2-е место <b>+36</b> – 1-е место
<b>3. Работа с родителями обучающихся</b>	Качество тематических родительских собраний	(один раз в четверть)	<b>+16</b> за каждое открытое мероприятие
	Организация индивидуальной работы с обучающимися и родителями	(по данным Журнала учета индивидуальной работы)	<b>+26</b>
	Качество работы с дневниками обучающихся	(один раз в четверть)	<b>+16</b> – качественная проверка дневников один раз в неделю <b>-16</b> – проверка дневников реже одного раза в две недели
<b>4. Организация дежурства обучающихся (система, результат)</b>		ежемесячно	<b>+26</b> – без замечаний <b>+56</b> – лучшее дежурство по школе по итогам месяца <b>-16</b> – если класс оставлен на повторное дежурство
<b>5. Качество проведения трудовых акций</b>	Генеральная уборка класса	По мере проведения	<b>+16</b>
	Субботник		<b>+16</b>
	Общешкольные и внутрипоселенческие акции, трудовая практика школьников		<b>+16</b>
<b>6. Организация питания обучающихся</b>		ежемесячно	<b>+56</b> – за организацию 90-100%-го охвата обучающихся горячим питанием <b>+36</b> – за организацию 70-90%-го охвата обучающихся горячим питанием <b>+16</b> – за организацию 60-70%-го охвата обучающихся

			горячим питанием <b>+16</b> – при отсутствии замечаний по контролю организации питания в столовой
<b>7. Создание в классе благоприятного психологического климата и сохранение контингента</b>		По итогам четверти	<b>+26</b> – увеличение числа обучающихся в классе и отсутствия жалоб <b>+16</b> – сохранение контингента и отсутствие жалоб <b>-16</b> – при наличии жалоб от родителей и обучающихся
<b>8. Содействие получению дополнительного образования обучающимися (охват кружками, секциями, ДШИ)</b>		по итогам ВШК	<b>90-100% - 36</b> <b>70-90% - 26</b> <b>50-70% - 16</b>
<b>9. Отсутствие или снижение пропусков уроков обучающимися без уважительной причины</b>		По итогам четверти	<b>+26</b>
<b>10. Отсутствие или снижение количества правонарушений обучающимися, грубых нарушений дисциплины</b>		По итогам четверти	<b>+26</b>
<b>11. Обеспечение высокого уровня самоуправления в классе</b>	По отчетам о деятельности детского самоуправления, опросам детей	По итогам четверти	<b>+16</b>
<b>12. Проведение профилактических мероприятий по пропаганде ЗОЖ, против употребления алкоголя, наркотиков, против правонарушений, дней здоровья, мероприятий по профилактике ДТП</b>		ежемесячно	<b>+16</b> за каждое открытое мероприятие
<b>13. Уголок класса</b>		По итогам четверти	<b>+36</b> за активное ведение уголка и обновление информации <b>-16</b> за отсутствие уголка или не обновления информации
<b>14. Сохранность учебников</b>	По итогам проверок сохранности учебников	По итогам четверти (по результатам ВШК)	<b>+26</b>

**Показатели оценки деятельности заместителей директора школы по учебной работе, воспитательной работе, организатора работы с детьми (расчет баллов)**

Основания премирования педагогических работников		Сроки	Баллы
<b>1. Организация методической работы</b>	Наличие и активная работа методических объединений, творческих групп	полугодие	<b>+106</b>
	Организация и проведение мероприятий	ежемесячно	<b>26</b> – школьный уровень <b>56</b> – районный уровень <b>106</b> – областной уровень
	Внедрение в практику педагогических и информационных технологий	полугодие	<b>56</b> за каждое нововведение
	Публикации	ежемесячно	<b>26</b> – школьный уровень <b>56</b> – районный уровень <b>106</b> – областной уровень <b>156</b> – всероссийский уровень
	Своевременная и качественное оформление документации, отчетности, написание справок	ежемесячно	<b>56</b>
<b>2. Работа с педагогическим коллективом по повышению качества обучения и воспитания школьников</b>	Наличие и исполнение плана внутришкольного контроля	полугодие	<b>56</b>
	Наличие и исполнение плана работы школы	полугодие	<b>56</b>
	Успеваемость учащихся	По отчетным периодам	<b>+36</b> успеваемость на прежнем уровне <b>+106</b> повышение успеваемости <b>-56</b> снижение успеваемости
<b>3. Работа с ученическим коллективом</b>	Высокая занятость учащихся во внеурочное время	полугодие	<b>56</b>
	Привлечение к работе с обучающимися работников учреждений культуры, спорта, библиотеки, МЧС и др.	ежемесячно	<b>26</b> за каждое мероприятие
	Организация каникулярного отдыха обучающихся и работа по формированию кружков, лагерей	квартал	<b>56</b>
	Оформительская работа к мероприятиям	ежемесячно	<b>26</b> за каждое мероприятие
	Качественное проведение общественно-значимых мероприятий	ежемесячно	<b>26</b> за каждое мероприятие

## Показатели оценки деятельности непедагогических работников школы (расчет баллов)

Основания премирования педагогических работников		Сроки	Баллы
<b>1. Заместитель директора по АХЧ</b>	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	<b>ежемесячно</b>	<b>+26</b> – отсутствие жалоб <b>-26</b> – за каждую жалобу
	Отсутствие замечаний проверяющих организаций	<b>По мере проведения проверок</b>	<b>+20б</b>
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	<b>Полугодие (или по мере проведения работ)</b>	<b>5б</b>
	Высокий уровень сохранности материально-технической базы школы	<b>ежемесячно</b>	<b>5б</b>
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	<b>ежемесячно</b>	<b>5б</b> – вовремя и качественно <b>-5б</b> - нарушение сроков, либо некачественная сдача отчетов
<b>2. Работники библиотеки</b>	Высокая читательская активность обучающихся	<b>Ежемесячно</b>	<b>3б</b>
	Участие в работе информационного центра	<b>Ежемесячно</b>	<b>5б</b>
	Организация мероприятий	<b>По факту проведения</b>	<b>2б</b> – школьный уровень <b>5б</b> – районный уровень <b>10б</b> – областной уровень
	Оформление тематических выставок, интернет-викторин и т.д.	<b>Ежемесячно</b>	<b>1б</b> за каждое мероприятие
	Создание и сопровождение компьютерной базы данных школьной библиотеки	<b>Ежемесячно</b>	<b>5б</b>
	Полноценное обеспечение обучающихся учебниками	<b>сентябрь</b>	<b>5б</b>
	Работа по сохранности учебников	<b>четверть</b>	<b>3б</b>
	Наличие грамот, благодарностей и т.д.	<b>полугодие</b>	<b>2б</b> за каждую грамоту
	Публикации (сайт, газета)	<b>ежемесячно</b>	<b>1б</b> – школьный уровень <b>2б</b> – районный уровень <b>5б</b> – областной уровень
<b>3. Педагог-психолог, социальный педагог</b>	Ведение учета детей и наличие системы работы с нуждающимися в социальной помощи	<b>полугодие</b>	<b>5б</b>
	Осуществление контроля за организацией горячего питания	<b>ежемесячно</b>	<b>5б</b>
	Осуществление контроля за подвозом детей	<b>ежемесячно</b>	<b>5б</b>
	Осуществление контроля за посещаемостью	<b>ежемесячно</b>	<b>5б</b>
	Проведение семинаров и занятий для педагогов, родителей	<b>ежемесячно</b>	<b>5б</b>

	Наличие грамот, благодарностей	<b>ежемесячно</b>	<b>26 за каждую</b>
	Публикации (сайт, газета)	<b>ежемесячно</b>	<b>16 – школьный уровень 26 – районный уровень 56 – областной уровень</b>
<b>4. Секретарь</b>	Качественное и своевременное ведение документации	<b>ежемесячно</b>	<b>56</b>
	Своевременная подготовка отчетов, документации	<b>ежемесячно</b>	<b>56</b>
	Своевременная и качественная работа с электронной почтой	<b>ежемесячно</b>	<b>56</b>
	Качественное ведение электронного документооборота	<b>ежемесячно</b>	<b>56</b>
<b>5. Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, сторож, рабочий и др.)</b>	Содержание участка в соответствии с санитарными правилами (качественное выполнение обязанностей)	<b>ежемесячно</b>	<b>56 без замечаний -26 за каждое замечание</b>
	Отсутствие жалоб на выполнение обязанностей со стороны работников школы и родителей обучающихся	<b>ежемесячно</b>	<b>36</b>
	Выполнение разовых поручений	<b>ежемесячно</b>	<b>26 за каждое поручение</b>
	Качественное выполнение генеральных уборок	<b>квартал</b>	<b>56</b>
	Деятельность работника, отражающая его активное участие в жизни школы	<b>ежемесячно</b>	<b>56</b>
<b>6. Водитель школьного автобуса</b>	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	<b>ежемесячно</b>	<b>56</b>
	Обеспечение безопасной перевозки детей	<b>ежемесячно</b>	<b>56</b>
	Отсутствие ДТП, замечаний	<b>ежемесячно</b>	<b>56</b>
	Выполнение разовых поручений	<b>ежемесячно</b>	<b>56</b>
	Командировки	<b>ежемесячно</b>	<b>56 за каждую командировку</b>