

Положение  
Обсуждено и одобрено  
Педагогическим Советом  
МБОУ СШ № 19  
Протокол № 10  
от « 6 » 11 2015 г  
Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
МБОУ СШ № 19  
Протокол № 2 от 10.11.2015 г.

Утверждаю  
Директор МБОУ СШ № 19  
М. В. Ницова  
Приказ № 97/  
от 11.11.2015



**Положение**  
**о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в МБОУ СШ № 19 г. Твери**  
**(новая редакция)**

**1. Общие положения**

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

- "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017);

- Постановление Главы администрации города Твери от 17 декабря 2008 года N 3588 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ "ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ Г. ТВЕРИ" (в редакции Постановления Главы администрации города Твери от 04.03.2010 N 531, Постановлений администрации города Твери от 25.03.2011 N 452, от 02.12.2011 N 2217, от 17.02.2012 N 318, от 07.12.2012 N 1892, от 16.05.2013 N 543, от 23.07.2013 N 875, от 11.11.2013 N 1376, от 12.12.2013 N 1526, от 26.05.2014 N 636, от 17.02.2015 N 168, от 21.10.2015 N 1736);

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в МБОУ СШ № 19, 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.

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

1.5. 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).

1.6. 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).

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

— директора школы – 5 %

Оставшаяся часть принимается за 100 % и делится:

— педагогическим работникам (учителя, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, учитель-логопед, социальный педагог, старшая вожатая, воспитатель ГПД) – 69 %,

— заместители директора, главный бухгалтер, заведующий библиотекой – 17 %,

— учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу (секретарь, делопроизводитель, ведущий бухгалтер, библиотекарь, системный администратор, младший обслуживающий персонал - рабочие по комплексному обслуживанию здания, сторожа, гардеробщики, вахтеры) – 14 %.

1.8. Работники, осуществляющие совмещение должностей, работающие по совместительству (внешнее или внутреннее) могут получить стимулирующие выплаты по каждой должности.

1.9. Выплаты стимулирующего характера директору школы осуществляются в соответствии с приказом учредителя.

1.10. Выплаты стимулирующего характера учителям и работникам школы осуществляется в соответствии с приказом директора школы.

1.11. Выплаты стимулирующего характера производятся за месяц, квартал, полугодие, год (при наличии соответствующего фонда)

1.12. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

## II. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам школы.

2.1. Установление размеров стимулирующих, поощрительных и компенсационных выплат входит в компетенцию образовательного учреждения. Для проведения выплаты стимулирующего характера проводится количественный анализ критериев по каждому работнику школы комиссией по установлению, распределению и расчету стимулирующих надбавок и доплат педагогических и других работников МБОУ СШ № 19. Комиссия назначается приказом директора по школе на каждый учебный год в составе 3 человек, один из которых член профсоюзного комитета школы. Работа комиссии завершается составлением протокола - итогового оценочного листа результативности работы всех работников Школы в баллах по каждому работнику (Приложение 1). На основании протокола комиссии директор издает приказ по ОУ о проведении выплат стимулирующего характера.

2.2. Расчет размеров выплат стимулирующего характера работникам производится по результатам отчетных периодов. Накопление первичных документов данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутришкольного контроля по утвержденным критериям и показателям и результатам самоанализа.

2.3. Размер стимулирующих и компенсационных выплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, при наличии больничного листа за отчетный период, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора школы.

2.4. Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении и абсолютном денежном выражении.

2.5. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работников в случае:

- истечения срока договора или периода работы, на который была установлена разовая компенсационная или стимулирующая выплата;
- письменного отказа работника от установленной выплаты;
- невыполнения учебной нагрузки без уважительной причины (до 50%);
- несвоевременной подготовки документов, отчетов, информации, справок и т.д. (до 20%);
- грубого нарушения охраны труда при работе с учащимися (в кабинете, с/х участке, мастерской, мероприятиях, травматизм учащихся на уроках и т.п.) (до 100%)
- невыполнения своих должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, обязанностей классного руководителя (до 100%)
- при подтверждении фактов, изложенных в жалобах родителей и учеников (до 50%)
- увольнении работника.

2.6. Размер выплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

## III. Порядок и условия оплаты труда педагогическим работникам школы

3.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников МОУ СОШ № 19 определены согласно штатного расписания, а именно

### Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников МБОУ СШ № 19

ПКГ	Должностной оклад, руб.
-----	-------------------------

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Вожатый, секретарь учебной части	4060
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый, инструктор по физической культуре	6714
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6984
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7119
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель <sup>[1]</sup> ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <sup>[2]</sup> ; учитель, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7242

<sup>1</sup> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

<sup>2</sup> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования

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

- 3.3.1. доплата работникам, занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- 3.3.2. надбавка работникам - молодым специалистам;
- 3.3.3. надбавка за особые условия труда;
- 3.3.4. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3.3.5. доплата за расширение зон обслуживания;
- 3.3.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 3.3.7. доплата за работу в ночное время;
- 3.3.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3.3.9. доплата за сверхурочную работу;
- 3.3.10. надбавка за квалификационную категорию.
- 3.3.11. надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

3.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению 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 по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
- 3.4.2. персональная поощрительная выплата;
- 3.4.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 3.4.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 3.4.5. единовременная поощрительная выплата;
- 3.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

#### **4. Порядок и условия установления компенсационных выплат педагогическим работникам**

4.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- Согласно Трудового законодательства: доплата работникам, занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- Специфические (отраслевые).

4.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников школы без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

4.3. Доплата работникам занятых в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

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

При этом директор 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 рабочее место признается безопасным, то указанная доплата в школе не выплачивается.

4.4. В размере 10% к должностным окладам – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).

4.5. Доплаты за внеурочную работу устанавливаются по следующим основаниям:

Основание доплат	В % от должностного
------------------	---------------------

	оклада, не более
Учителям за проверку письменных работ в 1 - 4 классах (в зависимости от наполняемости классов (групп))	7
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ (в зависимости от наполняемости классов (групп)):	
по русскому, родному языку и литературе	12
по математике, иностранному языку, черчению, стенографии	10
по конструированию, технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии, обществознанию, экономике	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями в образовательных учреждениях	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 вышеперечисленные 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 образовательной организации.

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

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

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

4.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (работчим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

4.10. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается с целью стимулирования работников МБОУ СШ № 19 к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах от должностного оклада с учетом нагрузки на текущий учебный год:

- 70% при наличии высшей квалификационной категории;
- 40% при наличии первой квалификационной категории;

4.11. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу учреждении в размере 50 % от должностного оклада;

4.12. Надбавка учителю-логопеду за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, в размере 10 % от должностного оклада;

4.13 Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается педагогическим работникам МБОУ СШ № 19, 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 25 человек;
- пропорционально численности обучающихся в классе с наполняемостью меньше установленной;
- в одинарном размере в классе-комплекте; за каждый класс отдельно за работу более чем в одном классе.

## **5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат педагогическим работникам**

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

### **5.1. К обязательным стимулирующим выплатам относятся доплаты:**

- 5.1.1 надбавка за присвоение ученой степени 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;
- 5.1.2. надбавка за присвоение почетного звания по соответствующему профилю;
  - награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
  - 20% от должностного оклада за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации";
- 5.1.3. надбавка за награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
  - 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"

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.

5.2. К стимулирующим выплатам, не носящим обязательного характера относятся:

### **5.2.1. Персональная поощрительная выплата.**

Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику 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 согласно тарификации. Решение об её установлении и размерах (не более чем 200% от должностного оклада) принимается директором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами;

За работу со школьным сайтом	до 40%
За создание и обновление информационной базы школы	до 40%
За создание, оформление и редактирование школьной электронной газеты «Зеркало»	до 30%
За организацию работы информационного центра	до 50%
За организацию работы мини лаборатории и обучение педагогов школы работе с обучающимися в мини лаборатории	до 50%
За работу с отчетами и базой ОГЭ и ЕГЭ	до 40%
За наставничество	до 40%
За организацию контроля ежемесячных стимулирующих выплат	до 20%
За руководство биолого-экологической работой (благоустройство и озеленение пришкольной территории)	до 20%.
За обновление, оформление и организацию работы школьного музея	до 50%
За организацию и проведение творческих дел	до 40%
За участие в планировании, разработке программ: образовательных, программ развития, нормативных документов, за организацию мониторинга, разработку и внедрение в учебно-воспитательный процесс нормативно-правовых документов, укрепление материально – технической базы в рамках опережающего введения ФГОС ООО	до 70%
За организацию работы школьного медиа-центра	до 30%
За организацию и проведение культурно-массовых и торжественных мероприятий	до 70%
За организацию работы с учащимися школы по ГО, ЧС, пожарной безопасности	до 30%
За внедрение инновационных проектов	до 30%
За создание творческой образовательной среды для работы с одаренными обучающимися	до 60%
За углубленное преподавание предмета учителям, работающим в классах (группах) с углубленным изучением иностранного языка пропорционально нагрузке	до 15%
За углубленное преподавание предмета учителям, работающим в профильных классах (группах) пропорционально нагрузке	до 15%
Классным руководителям при наполняемости класса свыше 25 человек	60 руб. за каждого дополнительного обучающегося
За оформление документов и организацию медосмотров и санминимумов учителей	до 10%

За наставничество	до 20%
За организацию работы инновационного центра передовых педагогических технологий	до 100%
За качественное и добросовестное исполнение функций дежурного учителя по итогам каждого месяца	До 500 руб.

**5.2.2.** Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора МБОУ СШ № 19 привлекаемым педагогическим работникам для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% от оклада.

**5.2.3. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);**

Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам МБОУ СШ № 19 устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных учреждений образования, которая устанавливается локальными нормативными актами муниципальных учреждений образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

#### 5.2.4. Единовременная поощрительная выплата до 50% оклада;

Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Единовременная поощрительная выплата устанавливается приказом директора.

В связи с профессиональным праздником День учителя
В связи с юбилейными датами

#### 5.2.5. Поощрительная выплата за высокие результаты работы

Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников школы согласно показателям качества работы педагога ежемесячно (за квартал), 2 раза в год по полугодиям (за год) (Приложение 1 – Показатели (в баллах), характеризующие результативность деятельности работников МБОУ СШ № 19 для определения объема поощрительной выплаты по результатам работы за месяц (квартал), полугодие (год)). Кроме того, могут быть выплачены разовые поощрительные выплаты за высокие результаты работы по следующим основаниям:

За проведение на высоком методическом уровне районных и школьных мероприятий; результативное участие в конкурсах, играх, олимпиадах на Всероссийском и международном уровнях; за оформление и развитие школьного музея Боевой Славы; внедрение новых образовательных технологий в УВП, нестандартных форм проведения уроков и внеклассных мероприятий; качественную внеклассную работу по предмету, нестандартный подход к методике преподавания	до 50%
За подготовку, проведение и участие семинаров для учителей города и области, России	до 30%
За участие в мероприятиях районного, городского, регионального, российского, международного уровня	до 50%
За высококачественное методическое и материально-техническое оснащение кабинета и школы	до 50%
За организацию работы и оформление кабинета здоровья	до 30%
За организацию работы в Центре занятости.	до 30%
За организацию и проведение международных обменов	до 100%
За участие в конкурсах педагогического мастерства	до 50%
За проведение предметных научных конференций	до 30%
За исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства (при отсутствии должности социального педагога) – устанавливается одному из педагогических работников школы в % от должностного оклада в целях стимулирования работы по охране прав обучающихся	до 25%
За качественную работу по подготовке школы к новому учебному году	до 100%
За организацию работы по профессиональной ориентации с обучающимися	до 20%
За организацию социального партнерства, позволяющего развивать способность к самореализации, самостоятельному решению проблем, формирование у подрастающего поколения тех знаний, поведенческих моделей, которые позволяют ему быть успешным вне стен школы	до 20%
За создание и реализацию программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	До 30%

5.3. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников 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.

5.4. Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СШ № 19, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.5. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам МБОУ СШ № 19, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации (см. Приложение 1).

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

5.7. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

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

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

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
<b>"Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, комендант	3831
2 квалификационный уровень	
Старший кассир	4014
<b>"Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, секретарь незрячего специалиста, художник	5644
2 квалификационный уровень	
Старший: инспектор по кадрам, диспетчер	5758
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Техники всех специальностей первой категории, заведующий общежитием	5873
Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	
4 квалификационный уровень	
Старший техник, механик	5993
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража	6114
<b>"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт, специалист по кадрам	6298
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт	6487
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт	6677
4 квалификационный уровень	
Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт	6882
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	7084
<b>"Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	
Начальники отделов: информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового, юридического и др.	7358
2 квалификационный уровень	
Главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер <*>	7610
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10147
Библиотекарь без категории	6507
Ведущий библиотекарь	7109

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

#### **6. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам, занимающих общепромышленные должности служащих.**

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;
- доплата за особые условия труда;

- надбавка работникам - молодым специалистам;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за сверхурочную работу;

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников школы без учета других доплат и надбавок к должностному окладу. Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

6.3. Доплата работникам занятых в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

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

При этом директор 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 рабочее место признается безопасным, то указанная доплата в школе не выплачивается.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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.

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

Работа в информационной системе WEB-торги КС 2.0
Работа на Официальном сайте Российской Федерации для размещения информации о размещении заказов <a href="http://zakupki.gov.ru">http://zakupki.gov.ru</a>
Работа с Официальным сайтом для размещения информации о государственных учреждениях <a href="http://www.fcpro.ru/">http://www.fcpro.ru/</a>
За обеспечение работоспособности компьютерной техники (своевременный ремонт, настройка, устранение неполадок, связанных с программным обеспечением) не более 1,5% за каждый компьютер от ставки системного администратора школы.
За администрирование электронного журнала в течение учебного года
Выполнение функций делопроизводителя
Выполнение функций контрактного управляющего
Выполнение функций члена контрактной службы
Выполнение функций председателя профсоюзной организации

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Виды работ:

- оформление личных дел сотрудников,
- заключение и оформление трудовых договоров,
- ведение трудовых книжек,
- медицинского страхования сотрудников
- ведение базы КПО – комплексная программа модернизации образования в ОУ
- за ведение электронного документооборота – работа с электронной почтой школы
- за работу, связанную с оформлением большого количества учетно-отчетной документации

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

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.9. 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.

**7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам, занимающих общепрофессиональные должности служащих**

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

**К обязательным стимулирующим выплатам относятся доплаты:**

7.1.1 надбавка за присвоение ученой степени 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;

7.1.2. надбавка за присвоение почетного звания по соответствующему профилю;

- награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
- 20% от должностного оклада за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации";

7.1.3. надбавка за награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

- 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"

7.1.4. 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.

7.1.5. 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.

**7.2. К стимулирующим выплатам, не носящим обязательного характера относятся:**

**7.2.1. Персональная поощрительная выплата.**

Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику 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 согласно тарификации. Решение об её установлении и размерах (не более чем 200% от должностного оклада) принимается директором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами;

За освоение и использование новых методов в работе	До 30%
Качественная работа с поставщиками и подрядчиками (оформление документации, оплата) до 3000 руб.	До 50%
За высокопрофессиональное составление и ведение сметы школы	До 50%
За организацию работы с несовершеннолетними через Центр занятости	До 20%
Своевременное и качественное оформление личных дел сотрудников, заключение и оформление трудовых договоров, ведение трудовых книжек, воинского учета, медицинского страхования	До 40%
Качественное ведение электронной базы данных учителей	До 30%
Ведение базы КПО – комплексная программа модернизации образования	До 20%
Ведение номенклатуры дел ОУ и делопроизводства	До 20%
За обучение учителей – предметников в течение учебного года работе в мобильном компьютерном классе - лаборатории, помощь в проведении уроков в мобильном классе, настройку и содержание оборудования мобильного класса в рабочем состоянии	До 50%
За работу в УРМ (заведение заявок на приобретение и модернизацию оборудования, договоров, муниципальных контрактов, заявок на закупки), За самостоятельное внедрение и обучение новшествам информационного и программного характера, предоставление дополнительной информации, запрашиваемой вышестоящими организациями в сроки, выходящие за рамки графика документооборота и отчетности, работу в режиме ненормированного рабочего дня, превышающую 40-часовую рабочую неделю разъездной характер работы (управление образования, сторонние организации),	До 50%
За создание электронной картотеки учебников, художественной литературы	До 40%
За ведение электронных формуляров для выдачи книг учащимся	До 20%

**7.2.2.** Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора МБОУ СШ № 19 привлекаемым педагогическим работникам для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% от оклада.

**7.2.3. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);**

Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам МБОУ СШ № 19 устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных учреждений образования, которая устанавливается локальными нормативными актами муниципальных учреждений образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом учредителем.

**7.2.4. Единовременная поощрительная выплата до 50% оклада**

В связи с профессиональным праздником День учителя
В связи с юбилейными датами

Единовременная поощрительная выплата устанавливаются приказом директора.

**7.2.5. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.**

Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников школы согласно показателям качества работы работника ежемесячно (за квартал), 2 раза в год по полугодиям (за год) (см. Приложение 2 – Показатели, характеризующие результативность деятельности работников МБОУ СШ № 19 для определения объема поощрительной выплаты по результатам работы за месяц (квартал), полугодие (год)). Кроме того, поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается и по следующим основаниям:

За исполнение сметы расходов по внебюджетным средствам	до 150%
За выполнение финансового плана и бюджета	до 200%
За разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	до 100%
За творческий подход и консультацию учащихся во время выполнения практических и экспериментальных работ	до 15% руб.
За качественную подготовку оборудования для проведения научных экспериментов и лабораторных работ	до 20% руб.
За организацию работы мини лаборатории и обучение педагогов школы работе с обучающимися в мини лаборатории	до 50% руб.
За оформление документов по электронным торгам	до 50% руб.
За своевременное и качественное предоставление отчетности	до 30% руб.
За отсутствие ошибок, выявленных в процессе ревизии	до 20% руб.
За своевременное формирование заказа на техническое оснащение рабочего места	до 15% руб.
За сбор и обработку материалов в процессе проведения исследований в соответствии с утвержденной программой практических работ	до 15% руб.
За модернизацию компьютерной техники в информационном центре школы, кабинете информатики, мини лаборатории, настройку серверного оборудования школы, оказание технической поддержки классных и внеклассных школьных мероприятий, мероприятий городского, регионального уровня	до 100% от ставки

7.3. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников 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.

7.4. Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СШ № 19, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.5. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам МБОУ СШ № 19, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации (см. Приложение 1).

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

7.7. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

## **8. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

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

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад, руб.
1 разряд - подсобный рабочий, гардеробщик, дворник, сторож, вахтер	3679
2 разряд - уборщик производственных и служебных помещений	3805
3 разряд - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3995
4 разряд - пожарный, повар	5644
5 разряд - повар	5758
6 разряд -	5873
7 разряд -	5993
8 разряд -	6114

## **8.2. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

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

- доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- надбавка за особые условия труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу.

8.3. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам рабочих школы без учета других доплат и надбавок к окладу.

8.3.1. Доплата за особые условия труда уборщику производственных и служебных помещений в сумме 400 руб. – за использование в работе дезинфицирующих средств.

8.4. Доплата работникам занятых в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

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

При этом директор 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 рабочее место признается безопасным, то указанная доплата в школе не выплачивается.

8.5. 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.

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

- выполнение работ рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания (уборка электрощитовой, замену светильников в классах и коридорах школы и их ремонт).
- выполнение уборки обширной территории в 1 га (уборка снега в зимнее время, покос травы в летнее время)
- выполнение уборки мусора после ремонта сантехники, замены канализационных труб, замены унитазов.

8.7. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Доплата за работу в ночное время производится рабочим за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

8.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится рабочим, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.10. Доплата за сверхурочную работу 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.

## **9. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

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

### **9.1.1. Персональная поощрительная выплата.**

Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику 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 согласно тарификации. Решение об её установлении и размерах (не более чем 200% от должностного оклада) принимается директором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами;

За осуществление качественного ремонта кабинетов и школьной мебели	До 50%
За качественное выполнение всех видов столярных работ в помещении школы	До 50%
За постоянное и качественное осуществление контроля за противопожарным состоянием школы	До 30%
Обеспечение бесперебойной работы электрических сетей, электроустановок, электрооборудования	До 50%
За качественную работу по подготовке школы к новому учебному году	До 30%
Проведение качественных генеральных уборок с применением дезинфицирующих средств	До 50%
Обеспечение бесперебойной работы систем водоснабжения, канализации, отопительной системы, сантехнического оборудования	До 100%

Персональная поощрительная выплата устанавливается 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 принимается директором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

### **9.1.2. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора 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:**

Постоянный контроль за мусоросборниками на территории школы	До 20%
Качественная уборка улиц, тротуаров, прилегающих к школе	До 20%
Постоянный и качественный ежедневный осмотр школы, состояния дверей и замков, окон и решеток	До 20%

### **9.1.3. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) ;**

Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам МБОУ СШ № 19 устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных учреждений образования, которая устанавливается локальными нормативными актами муниципальных учреждений образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом учредителем.

### **9.1.4. Единовременная поощрительная выплата до 50% оклада**

Единовременная поощрительная выплата устанавливаются приказом директора.

- В связи с профессиональным праздником День учителя
- В связи с юбилейными датами

### **9.1.5. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.**

Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников школы согласно показателям качества работы работника ежемесячно (за квартал), 2 раза в год по полугодиям (за год) (Приложение 3 – Показатели, характеризующие результативность деятельности работников МБОУ СШ № 19 для определения объема поощрительной выплаты по результатам работы за месяц (квартал), полугодие (год))

9.2. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников 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.

9.3. Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СШ № 19, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.4. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам МБОУ СШ № 19, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации (см. Приложение 1).

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

9.6. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

## **10. Порядок и условия оплаты труда директора МБОУ СШ № 19, заместителей директора и главного бухгалтера**

10.1 Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к настоящему Порядку) в следующих размерах:

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

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения образования	11091	10769	10463	10147

10.1.2. По истечении срока действия квалификационной категории:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения образования	15527	14000	12557	11162

В случае, когда срок прекращения действия квалификационной категории у заместителей руководителя наступает позже срока прекращения действия квалификационной категории у руководителя, должностные оклады заместителя руководителя до окончания срока действия у них квалификационной категории определяются исходя из должностного оклада руководителя в соответствии с подпунктом 8.1.1 настоящего Положения.

10.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора.

10.3. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения образования и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 10.3.1. надбавка за работу в сельской местности;
- 10.3.2. надбавка работникам - молодым специалистам;
- 10.3.3. надбавка за особые условия труда;
- 10.3.4. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 10.3.5. доплата за расширение зон обслуживания;
- 10.3.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 10.3.7. доплата за работу в ночное время;
- 10.3.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 10.3.9. доплата за сверхурочную работу;
- 10.3.10. надбавка за квалификационную категорию.

## **11. Порядок и условия установления компенсационных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру**

11.1. Компенсационные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются к должностным окладам без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

11.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего заместителям директора и главному бухгалтеру без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего заместителям директора и главному бухгалтеру 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.

11.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования заместителям директора и главному бухгалтеру в государственных учреждениях образования к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

- 40% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;
- 15% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;



## 12. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру

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

### 12.1.1 Надбавка за присвоение ученой степени 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;

### 12.1.2. Надбавка за присвоение почетного звания по соответствующему профилю;

- 20% от должностного оклада за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации";

### 12.1.3. Надбавка за награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

- 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"

12.1.4. 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.

12.1.5. 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.

12.2. К стимулирующим выплатам, не носящих обязательного характера относятся:

### 12.2.1. Персональная поощрительная выплата.

Персональная поощрительная выплата устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру 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**, принимается директором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

За развитие педагогического творчества учителей и обобщение современного педагогического опыта учителей	до 100 %
За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50 %
За организацию работы «Школы молодого учителя» - городская секция для молодых специалистов-педагогов	до 50%
За качество методического руководства педагогическим коллективом	до 50 %
За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	до 100 %
за интенсивность труда, связанную с руководством опытно-экспериментальной работой, своевременным ведением электронного мониторинга; организацию и освоение новых форм аттестации выпускников 9-ых и 11 классов	До 50%
за качество опытно-экспериментальной, инновационно - экспериментальной работы, работы по социальному проектированию, апробацию ФГОС начального общего образования, ФГОС основного общего образования	до 50%
За администрирование электронного журнала в течение учебного года	до 40%
За своевременное и качественное предоставление отчетности	
За отсутствие ошибок, выявленных в процессе ревизии до 5000 руб.	до 50%
За своевременное формирование заказа на техническое оснащение рабочего места	до 15%
За исполнение сметы расходов по внебюджетным средствам	до 150%
За выполнение финансового плана и бюджета	до 200%
За разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	до 100 %

<p>Главному бухгалтеру за :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работу в УРМ (заведение заявок на приобретение и модернизацию оборудования, договоров, муниципальных контрактов, заявок на закупки),</li> <li>- работу с программой Кристо-Про (для осуществления электронной передачи отчетности в ФНС, ФСС, ПФ РФ)</li> <li>- установку и работу с программой электронного документооборота по выплатам из Управления Федерального казначейства,</li> <li>- электронный документооборот по выплатам сотрудникам заработной платы и прочих выплат по трудовым договорам на банковские карточки (программа сбербанка),</li> <li>- за самостоятельное внедрение и обучение новшествами информационного и программного характера,</li> <li>- за работу, связанную с оформлением большого количества учетно-отчетной документации</li> <li>- предоставление дополнительной информации, запрашиваемой вышестоящими организациями в сроки, выходящие за рамки графика документооборота и отчетности,</li> <li>- работу в режиме ненормированного рабочего дня, превышающую 40-часовую рабочую неделю</li> <li>- разъездной характер работы (управление образования, сторонние организации),</li> <li>- выход на работу в выходные и праздничные дни в связи с выполнением срочной работы,</li> <li>- замену без оплаты сотрудника бухгалтерии на период его временного отсутствия</li> <li>- подготовка информации по КПОМО (заработная плата)</li> </ul>	до 200%
---	---------

12.2.2. **Надбавка за выполнение важных** (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора МБОУ СШ № 19 привлекаемым педагогическим работникам для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% от оклада.

12.2.3. **Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)** работникам МБОУ СШ № 19 устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных учреждений образования, которая устанавливается локальными нормативными актами муниципальных учреждений образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом учредителем.

#### 12.2.4. Единовременная поощрительная выплата

В связи с профессиональным праздником День учителя	до 50%
В связи с юбилейными датами	до 50%

Единовременная поощрительная выплата устанавливаются приказом директора.

#### 12.2.5. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников школы согласно показателям качества работы педагога ежемесячно (за квартал), 2 раза в год по полугодиям (за год) (Приложение 4 – Показатели (в баллах), характеризующие результативность деятельности работников МБОУ СШ № 19 для определения объема поощрительной выплаты по результатам работы за месяц (квартал), полугодие (год)). Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплаты не ограничены. Кроме того, Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается и в следующих случаях как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу :

За проведение качественного мониторинга и диагностики по школе в целом
За высокую эффективность исполнительской деятельности
За организацию и проведение семинаров, совещаний на городском и региональном уровнях, всероссийском и международном уровне
За интенсификацию труда (количество действий, их сложность, быстрота выполнения, энергозатраты, напряженность трудовой деятельности)
За качественную работу по подготовке школы к новому учебному году
За высокие результаты методической деятельности (призовые места в городских и региональных конкурсах)
За выполнение финансового плана и бюджета
За разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
За качественное проведение текущего ремонта
За благоустройство территории образовательного учреждения и здания школы
За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
За Организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности

12.3. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников 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.

12.4. Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СШ № 19, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

12.5. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам МБОУ СШ № 19, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

12.6. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

12.7. Поощрительные выплаты, указанные в пунктах 12.1 - 12.2, устанавливаются руководителю муниципального учреждения образования учредителем на определенный срок в течение календарного года.

#### 14. Планирование фонда оплаты труда в учреждениях образования

Фонд оплаты труда МБОУ СШ № 19 г. Твери определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере образования, законом Тверской области об областном бюджете Тверской области в отрасли, решением Тверской городской Думы о бюджете г. Твери на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда утверждается нормативным правовым актом исполнительного органа государственной власти Тверской области в сфере образования и Администрации города Твери.

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

#### Перечень показателей качества работы педагогического состава, согласно штатному расписанию по МБОУ СШ №19

Ф.И.О учителя	месяц		
<b>При наличии больничного листа или административного отпуска количество баллов пересчитывается исходя из отработанного времени.</b> (пункты, по которым должен проводиться пересчет баллов отмечены)			
<i>Эффективность и качество процесса обучения</i>			
Показатель	баллы	Фактический материал	Кол-во баллов
1. Осуществление мониторинга учебного процесса учителями-предметниками и классными руководителями <b>Ставится администрацией</b>	5-10 баллов	Формы мониторинга (приложить заполненный образец)	<b>Пересчет</b>
2. Успеваемость по результатам вводного, промежуточного и итогового контроля, четверти или года (% от общего числа учащихся)	Без «2»- 10 За 1% успеваемости – 0,1 балла	№1. Всего уч-ся - №2. Не имеют «2» - №3. % успеваемости – <b>(№2 x 100% : №1 = №3)</b>	№3x0,1=
3. Качество успеваемости (на 4 и 5) <b>Ставится администрацией</b>	10 баллов	По результатам контроля по линии администрации	
4. Система работы со слабоуспевающими	10 баллов	индивидуальный план работы с ребенком, результат работы (успеваемость)	<b>Пересчет</b>
<i>Работа с одаренными детьми</i>			
5. Участие в олимпиадах (ПРИ УСЛОВИИ СВОЕВРЕМЕННОЙ СДАЧИ ДОКУМЕНТОВ)	Школа – 0,5 Город - 2 Область – 5	Этап – Кол-во участников –  Справка завуча по ИКТ	
6. Победы в вышеназванных олимпиадах (1-3 место / вошли в десятку)	За 1 чел. Школа – 1 Город – 5/3 Область – 10/7	Этап (школа, город, область, Россия) Кол-во участников  Справка завуча по ИКТ	

7. Участие в вузовских олимпиадах (Высшая проба, Покори Воробьевы горы, Ломоносов, Фоксфорд и т.п.)	Дист. – 3 Очно - 5	Этап – Кол-во участников –  Справка завуча по ИКТ	
8.Победы в вышеназванных олимпиадах (1-3 место / вошли в десятку)– наличие подтверждающего документа <u>обязательно</u>	Вузы дист.– 10/7 Вузы очно- 20/10	Этап (школа, город, область, Россия) Кол-во участников –  Справка завуча по ИКТ	
9.Участие в конкурсах	За 1 чел. Школа – 1 Город –2 Область – 5 Россия - 7	Этап – Кол-во участников –  Справка завуча по ИКТ	
10. Победы в вышеназванных конкурсах (1-3 место / вошли в десятку)	За 1 чел. Школа – 1 Город – 5/3 Область – 10/7 Россия - 20/10	Этап – Кол-во участников –  Справка завуча по ИКТ	
11. Интернет-конкурсы (не менее 8 человек, при условии самостоятельного проведения) и командные соревнования Участие  Победы (1-3 место)	0,5 за чел.  Школа - 1 Город – 3 Регион – 5 Россия – 7	Кол-во участников –  Этап (школа, город, область, Россия) Кол-во участников – Справка завуча по ИКТ	
12. Выступление с исследовательской или реферативной работой на конференциях	Школа - 3 Город – 5 Регион – 10 Россия – 15	Этап – Кол-во участников –  Справка завуча по ИКТ	
13. Победы на конференциях (1-3 место и грамоты)	Город – 5 Регион – 10 Россия – 15	Этап – Кол-во участников –  Справка завуча по ИКТ	
14. Публикации работ учащихся (сборники или сайты)	Город – 3 Регион – 5 Россия – 7	Этап – Кол-во участников –  Справка завуча по ИКТ	
<b>Профессиональный стандарт педагога</b>			
15.Публичные выступления на профессиональные темы (школьный уровень)	Педсовет – 2 Пр.совещ.- 2 Откр.урок – 5	Когда, где, тема	
16Публичные выступления на профессиональные темы	Город – 4 Область – 8 Россия – 15	Когда, где, тема	
17.Участие в вебинарах и семинарах при наличии подтверждающего документа	Дистанц. – 2 Очно - 5		
18.Прохождение курсов ПК (без отрыва от работы) при наличии подтверждающего документа	Дистанц. – 5 Очно - 10		
19.Участие в профессиональных конкурсах при наличии подтверждающего документа	Дистанц. – 5 Очно - 7		
20. Победы в профессиональных конкурсах при наличии подтверждающего документа	Дистанц. – 7 Очно - 10		
<b>Эффективность и качество процесса воспитания и развития обучающихся</b>			
21.Проведение экскурсий	По городу- 5 По области-7 Дальше – 10	Когда и куда (дата и номер приказа)	

22.Проведение социально значимых мероприятий с классом (классные руководители и учителя предметники)	На класс – 5 параллель- 8 школа – 10 город – 15 область – 20	Когда, с кем, что, количество занятых в <b>проведении</b> детей, тема мероприятия	
23. Проведение социально значимых мероприятий с группой (руководители доп.образования)	На класс – 5 параллель- 8 школа – 10 город – 15 область – 20	Когда, с кем, что, количество занятых в <b>проведении</b> детей, тема мероприятия	
<b>Использование информационных технологий в процессе обучения</b>			
24.Работа с электронными журналами (предметники)	По 1 баллу за 1 час недельной нагрузки	Классы и кол-во часов в неделю в них:	<b>Пересчет</b>
25.Работа с электронными журналами (Кл. руководители): пропуски	5 баллов		<b>Пересчет</b>
<b>Здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса</b>			
26.Оформление документации по школьному питанию (5-11 классы)	Питаются: 80% - 5 50% - 4 менее – 2	Справка зав.столовой	<b>Пересчет</b>
27.Соблюдение условий охраны труда и жизнедеятельности	2 балла, если нет нарушений		<b>Пересчет</b>
28.За особые условия труда учителей химии, ОИВТ	3 балла		<b>Пересчет</b>
29. Работа без больничного листа	5 баллов		
<b>Доступность качественного образования</b>			
30. Индивидуальная работа с родителями учителей-предметников	По 1 баллу за человека	С кем и когда (представление сведений с подписью приглашенного родителя)	<b>Пересчет</b>
31.Проведение просветительских мероприятий для родителей	Явка на род.собр. – 5 (100%) - 2 (50%) - 1 (менее 50%)	Когда, что и сколько человек, протоколы собраний	
<b>Эффективность работы с документами (ВЫСТАВЛЯЕТСЯ АДМИНИСТРАЦИЕЙ)</b>			
32.Качество и своевременность школьной отчетности	5 баллов		
33.Работа с классными журналами , журналами факультивов, элективов, предпрофиля (бумажный вариант)	5 баллов (за 1 замечание снимается 1 балл)		
34.Работа с личными делами учащихся (только сентябрь и июнь)	5 баллов		
<b>Разовые выплаты</b>			
35. Программа работы с одаренными детьми ( <u>сентябрь</u> ) и результативность (при условии сдачи отчетов) ( <u>май</u> )	10 баллов		
36.Смотр кабинетов (декабрь, май)	30 баллов		
37. Работа над методической темой ( май)	20 баллов		
38.Индивидуальная работа с опекаемыми детьми и асоциальными семьями	5 баллов за каждого	С кем (дневник классного руководителя)	
39.Программы дополнительного образования(кружки в 1-7 классах)	5 баллов за каждую программа	Программа и класс	

40.Переводные экзамены за результат в сравнении с итогами года	5 баллов		
41.Результаты ГИА в 9 классе по обязательному предмету <i>За подготовку</i> <i>За результативность (выше/равен городской уровень)</i>	10 баллов 10 баллов		
42.Результаты ГИА в 9 классе по выбору (результат выше/равен городскому)	10 баллов		
43. Результаты ЕГЭ по обязательному предмету <i>Пробный экзамен - результат</i> <i>За подготовку</i> <i>За результативность (выше/равен городской уровень)</i>	5 баллов 10 баллов 10 баллов		
44.Результаты ЕГЭ в по выбору (при наличии профиля и электива) при условии сдачи экзамена не менее 80% учащихся <i>(выше/равен городской уровень)</i>	10 баллов		
45.Результаты ЕГЭ в по выбору <i>(выше/равен городской уровень)</i>	5 баллов		
46. За преданность профессии <b>(выставляются только в декабре и мае)</b>	5-9 лет – 3 балла 10-14 – 5 баллов 15-19 – 7 баллов 20 и выше - 10		
<b>Дополнительные критерии</b>			
47. Сопровождение учащихся	3 балла		
Сопровождение и присутствие на мероприятии	1 час – 2 балла	Справка завуча по ИКТ	
48. Проведение интернет-конкурсов	2 балла	Справка завуча по ИКТ	
49.Наполняемость классов свыше 25 чел.	1-3 балла		
50.			
51.			
52.			
Всего баллов (расчеты учителя):			
Итоговый результат (сообщается учителю под роспись):			

**Снимаются баллы :**

1. При подтверждении фактов, изложенных в жалобах родителей и учеников (50%)
2. Нарушение трудовой дисциплины (100%)
3. Травматизм учащихся на уроках (50%)
4. Несвоевременное заполнение электронного журнала (минус 5 баллов)
5. Отсутствие контроля за посещаемостью учащихся, несоблюдение требований внешнего вида

№	Показатель	Критерии оценивания	Балл	Баллы учителя
1.	Педагог - психолог	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля</li> <li>• Создание и пополнение компьютерной базы данных по индивидуально-психологическим качествам учащихся школы</li> <li>• Осуществление систематического мониторинга познавательных способностей учащихся</li> <li>• Регулярное проведение углубленной диагностики развития классных коллективов с использованием социально-психологических методов исследования и ознакомление с ее результатами классных руководителей и учителей, работающих в классе</li> <li>• Проведение групповых развивающих занятий с учащимися по авторской программе «Адаптация»</li> <li>• Организация сотрудничества с Психологической службой ТвГУ и участие в его рамках в областной профориентационной программы «Регион 69»</li> <li>• Руководство Научным обществом старшеклассников по психологии с представлением работ на городскую научную конференцию школьников «Шаг в будущее»</li> <li>• Проведение авторского варианта коммуникативного психологического тренинга старшеклассников</li> <li>• Разработка и проведение цикла выступлений на классных родительских собраниях по психологическим особенностям детско-родительских отношений в подростковом возрасте</li> <li>• Обобщение собственного опыта работы</li> <li>• На уровне школы</li> <li>• На городском уровне</li> <li>• На областном уровне</li> <li>• Участие в работе ежегодной Общероссийской научно-практической конференции Федерации психологов образования РФ</li> </ul>	3 3 5 5 5 3 3 5 3 2 3 5 5	
		<b>Итого</b>	<b>50</b>	
2	Преподаватель ОБЖ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качественное оформление документов в военкомат;</li> <li>• Подготовка и проведение военных сборов старшеклассников</li> <li>• Подготовка и проведение ВСИ «Орленок»</li> <li>• Проведение практических занятий по эвакуации учащихся и педагогического персонала в случае возникновения ЧС;</li> </ul>	5 10 10 10	
		<b>• Итого</b>	<b>35</b>	
3	Педагоги дополнительного образования	<p>Разработка, апробация и внедрение образовательной программы;</p> <p>Качественное ведение нормативно-правовой документации;</p> <p>Организация интеграции учебной деятельности и дополнительного образования;</p> <p>Эффективность реализации образовательных программ;</p> <p>За участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— на уровне района;</li> <li>— на уровне муниципалитета;</li> <li>— на уровне области;</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие призов в соревнованиях, конкурсах, фестивалях</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>— на уровне района;</li> <li>— на уровне муниципалитета;</li> <li>— на уровне области;</li> </ul> </ul> <p>Проведение творческих отчетов, мастер-класс, проведение семинаров</p>	5 2 3 5 1 2 3 1 2 3 2	

		На уровне школы На уровне города На уровне области Взаимодействие и сотрудничество с родительской общественностью	3 5 2	
		<b>• Итого</b>	<b><u>39</u></b>	
4	Вожатая. (Организатор детского коллектива)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качественная подготовка организация и проведение школьных мероприятий</li> <li>• Активное участие в разработке и реализации фрагментов воспитательной работы школы</li> <li>• Организация выпусков печатного органа «Школьная газета»</li> <li>• Сопровождение учащихся на городские и районные мероприятия</li> <li>• Организация внешних связей школы</li> </ul>	5 5 5 2 5	
		○ Итого	<b><u>22</u></b>	
5	<b>Классные воспитатели</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качественное ведение документации (плана воспитательной работы, диагностической карты)</li> <li>• Своевременная сдача отчетов, результатов диагностики</li> <li>• Уровень развития классного коллектива (ученическое самоуправление, морально- психологический климат)</li> <li>○ организация и проведение</li> <li>○ классных дел, участие класса</li> <li>○ в общешкольных делах</li> <li>• Уровень общей культуры учащихся (уровень воспитанности, соблюдение Устава школы, знание своих прав, отсутствие правонарушений у учащихся класса, прогулов, опозданий)</li> <li>• Взаимодействие с родителями учащихся (изучение семей, привлечение родителей к классным делам, проведение тематических родительских собраний, посещение собраний, консультаций и т.д)</li> <li>• Активная позиция классного руководителя. Участие в работе МО, презентация опыта работы на педсоветах, МО классных руководителей. Проведение открытых мероприятий.</li> </ul>	5 2 6 5 5 3	
		Итого	<b><u>24</u></b>	
6	Воспитатель ГПД	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сохранность контингента групп продленного дня</li> <li>• Руководство кружком в группе продленного дня</li> <li>• Посещение библиотек, музеев кинотеатров;</li> <li>• Отсутствие травматизма</li> <li>• Отсутствие жалоб родителей за период, в т.ч. устных</li> </ul>	4 4 4 4 4	
		<b>Итого</b>	<b><u>20</u></b>	

**Приложение 2**

**Перечень показателей качества работы учебно-вспомогательного состава по МБОУ СШ №19**

№	Показатель	Критерии оценивания	Баллы	Баллы УВП
1	Ведущий Бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оформление документации по платным услугам (смета, договора и др.)</li> <li>• исполнение сметы расходов по внебюджетным средствам не менее 95%</li> <li>• выполнение финансового плана и бюджета</li> <li>• освоение и использование новых методов в работе</li> <li>• своевременное и качественное предоставление отчетности</li> <li>• отсутствие ошибок, выявленных в процессе ревизии</li> <li>• качественное ведение документации</li> <li>• работа с поставщиками и подрядчиками (оформление документации, оплата)</li> <li>• разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов</li> <li>• составление и ведение сметы</li> </ul>	5	
		8		
		8		
		6		
		10		
		7		
		10		
		8		
		7		
		6		
		<b>Итого:</b>	<b>75</b>	
3	Инженер Системный	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Осуществляет техническое обслуживание, закрепленного за ним оборудования и механизмов</li> <li>• Качественный ремонт закрепленного оборудования</li> <li>• Периодический осмотр технического состояния здания лицея, его оборудования и механизмов;</li> <li>• Поддерживание оборудования в рабочем состоянии в соответствии с требованиями СанПин</li> </ul>	5	
		3		
		3		
		5		
			<b>Итого:</b>	<b>18</b>
4	Младший Секретарь учебной части.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качественная организация делопроизводства (своевременное заполнение алфавитной книги, книги приказов на зачисление и выбытие учащихся)</li> <li>• Своевременное и качественное предоставление отчетности</li> <li>• Качественная организация кадровой работы и своевременное предоставление кадровой отчетности</li> <li>• Отслеживание годовой циклограммы приказов</li> <li>• Оформление трудовых книжек</li> <li>• Оформление личных дел сотрудников</li> </ul>	5	
		3		
		5		
		3		
		5		
		5		
			<b>Итого:</b>	<b>26</b>
5	Лаборант	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качественная подготовка оборудования для проведения экспериментов и лабораторных работ</li> <li>• Своевременное формирование заказа на техническое оснащение рабочего места</li> <li>• Сбор и обработка материалов в процессе проведения</li> </ul>	3	
		3		
		3		
		<b>Итого:</b>	<b>14</b>	

Перечень показателей качества работы младшего обслуживающего состава по МБОУ СШ №19

№	Наименование должности	Критерии оценивания	Балл	Балл МОС
1	Сторож	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение сохранности школьного имущества</li> <li>Поддержание порядка при входе в школу</li> <li>Осуществление контроля противопожарного состояния территории школы</li> <li>Постоянный и ежедневный осмотр школы, состояния дверей и замков, окон и решеток</li> <li>Своевременный вызов спецслужб при возникновении чрезвычайных ситуаций</li> <li>Оказание помощи при ликвидации стихийных бедствий</li> </ul>	2 3 5  2 5  5	
		<b>Итого:</b>	<b>22</b>	
2	Рабочий по КОЗ (функции Электрика)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение бесперебойной работы электрических сетей, электроустановок, электрооборудования</li> <li>Качественное выполнение работ по монтажу и демонтажу светильников</li> <li>Качественное выполнение работ по монтажу и демонтажу дросселей и стартеров</li> <li>Своевременная замена перегоревших ламп, ремонт розеток и выключателей</li> <li>Качественное выполнение работ по замене плавких вставок предохранителей</li> <li>Оказание помощи в ликвидации аварийных ситуаций</li> </ul>	5  3  5  2  2  5	
		<b>Итого:</b>	<b>22</b>	
3	Рабочий по КОЗ (функция Слесарь – сантехник)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Качественное выполнение ремонтных работ простой сложности деталей и узлов санитарно-гигиенических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации</li> <li>Производство работ по нарезке резьбы на трубах в ручную</li> <li>Выполнение качественных работ по установке, монтажу и демонтажу сантехнического оборудования</li> <li>Выполнение профилактических работ отопительной системы</li> <li>Выполнение профилактических работ сантехнического оборудования</li> <li>Обеспечение бесперебойной работы систем водоснабжения, канализации, отопительной системы, сантехнического оборудования</li> </ul>	5  3  5  2  2  3	
		<b>Итого:</b>	<b>20</b>	
4	Дворник	<ul style="list-style-type: none"> <li>Качественная работа по уборке верхнего мусора на школьной территории</li> <li>Постоянный контроль за металлическими мусоросборниками</li> <li>Качественная уборка территории школы</li> <li>Своевременная очистка от снега и льда крыльца школы, пешеходных дорожек, посыпание их песком</li> <li>Очистка пожарных колодцев для свободного доступа к ним</li> <li>Осуществление постоянного контроля за чистотой урн на территории школы</li> <li>Дезинфекция мусоросборников, раствором хлорной извести</li> </ul>	3  2  5  5  2  3  3	
		<b>Итого:</b>	<b>23</b>	
5	Уборщик	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проведение ежедневной влажной уборки помещений с использованием синтетических моющих средств</li> </ul>	3	

	<b>производственных помещений</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение качественных генеральных уборок с применением дезинфицирующих средств</li> <li>• Качественное мытье окон снаружи и изнутри, оконных проемов 2 раза в год</li> <li>• Ежедневное проведение дезинфекции санитарно-технического оборудования</li> <li>• Качественная уборка мест общего пользования</li> <li>• Проведение санитарно-дезинфекционной обработки помещений в период карантина</li> <li>• Обеспечение санитарного состояния учебных помещений, коридоров, лестничных пролетов, туалетов в соответствии с требованиями СанПин</li> <li>• За качественное проведение текущего ремонта</li> </ul>	3 5 2 3 2 3 5	
		<b>Итого:</b>	<b>26</b>	
6	<b>Вахтер</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Осуществляет постоянный контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка</li> <li>• Включает и отключает дежурное и уличное освещение</li> <li>• Соблюдает правила санитарии и гигиены закрепленных территорий</li> <li>• Качественно проводит уборку вестибюля, лестниц и коридоров</li> <li>• При нарушении дисциплины действует согласно утвержденной инструкции</li> </ul>	2 2 3 3 5	
		<b>Итого:</b>	<b>15</b>	
7	<b>Рабочий по КОЗ (функция Столяр)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Осуществляет качественный ремонт школьной мебели</li> <li>• Качественно выполняет все виды столярных работ в помещении школы</li> <li>• Осуществляет монтаж и демонтаж карнизов</li> <li>• Своевременно осуществляет работы по врезке дверных замков</li> <li>• Качественно выполняет работы по резке стекла, с последующим остеклением окон</li> </ul>	3 3 2 5 5	
		<b>Итого:</b>	<b>18</b>	
8	<b>Гардеробщица</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение бесперебойной работы раздевалки</li> <li>• Прием на хранение верхней одежды, сменной обуви, спортивной формы</li> <li>• Обеспечение сохранности сданных вещей</li> <li>• Содержание в чистоте и порядке раздевалку</li> </ul>	3 5 5 3	
		<b>Итого:</b>	<b>16</b>	

**Перечень показателей качества работы административно-управленческого персонала по МБОУ СШ №19**

**1. Заместители директора**

№	Показатель	Критерий оценивания	Количество баллов	Кол-во баллов, набранных завучами
<b>1. Эффективность управленческой деятельности (административная работа)</b>				
1.1	Стратегическое планирование	Участие в планировании, разработке программ: образовательных, программ развития, нормативных документов	3	
1.2	Организационно - правовая документация заместителя директора	Наличие полного комплекта необходимой организационно - правовой документации (положения, инструкции, приказы)	3	
1.3	Информационное обеспечение учебного процесса	Своевременность информирования педагогов о внутришкольных, районных, городских и областных мероприятиях (вывешивание на доску объявлений) планов, приказов, распоряжений	1	
1.4	Организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации учащихся	Своевременное информирование учащихся, педагогов и родителей о нормативных документах по проведению итоговой аттестации	2	
1.5	Публичная отчетность	Участие в разработке публичной отчетности	2	
1.6	Общественная составляющая учреждения	Участие в органе общественного самоуправления.	2	
1.7	Оказание помощи в обеспечение учебно-воспитательного процесса (учебно-методическими комплексами, учебным оборудованием, компьютерной техникой и т.д.) по предметам курируемых циклов.	Уровень материально-технического, ресурсного обеспечения и учебно-методическими комплексами по курируемым предметам	3	
1.8	Привлечение интеллектуальных ресурсов сторонних организаций (в т.ч. высших учебных заведений)	Наличие договоров и соглашений о совместной работе с различными учебными учреждениями, организациями	3	
1.90	Работа со СМИ	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне; на региональном уровне; на федеральном уровне;	3 4 5	
1.10	Контроль за своевременным предоставлением необходимой отчетности и документации подчиненными (классными руководителями, руководителями НОУ и т.д.)	Организация своевременного предоставления педагогами отчетной документации	1	
1.11	Уровень организации аттестации педагогических работников школы	Контроль за своевременным оформлением документов для прохождения аттестации педагогов. Организация обобщения педагогического опыта педагогов	1	
1.12	Осуществление систематического контроля качества учебно-воспитательного процесса	Посещение и анализ уроков, классных часов, занятий факультативов и секций	3	
1.13	Организация работы с родительской общественностью	Вовлечение родительской общественности в работу по направлениям своей деятельности (организация учебного процесса, исследовательской и консультативной деятельности, воспитательная работа)	2	

		Тематические консультации родительской общественности по направлениям своей деятельности	2	
<b>2. Методическая работа завуча</b>				
2.1	Высокое качество методической работы	<p>Постоянное пополнение педагогами собственного «Портфолио»</p> <p>Контроль за работой педагогов над методической темой</p> <p>Контроль и диагностика использования педагогами современных педтехнологий</p> <p>Организация помощи в планировании методической работы (планирование работы методических объединений и других структурных подразделений).</p> <p>Прогнозирование потребностей педагогов в методическом обеспечении образовательного процесса.</p> <p>Контроль, диагностика и анализ результатов качества образовательного процесса (анализ результатов успеваемости).</p> <p>Прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации учителей.</p>	2 2 2 3 2 2 2	
2.2	Организация работы МО по курируемому направлению		2	
2.3	Организация предъявления педагогического опыта в виде устной презентации (мастер-класс, участие в семинарах, конференциях, совещаниях) на муниципальном и региональном уровне		2	
2.4	Создание на базе школы ММЦ по одному из методических направлений работы УО г. Твери	Работа ММЦ на базе школы- При количестве слушателей более 10 человек более 20 человек -	3 4 5	
2.5	Организация публикаций методических наработок учителей школы в СМИ	3 публикации за год – до 5 публикаций – до 10 публикаций –	1 2 3	
2.6	Организация публикаций исследовательских и реферативных наработок учащихся школы в СМИ	3 публикации за год – до 5 публикаций – до 10 публикаций –	1 2 3	
2.7	Инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности – ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий.	<p>Доля педагогов участвующих в инновационной деятельности в учреждении:</p> <p>- до 30%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 90%</p> <p>Разработка, экспертиза и апробация и внедрение новых образовательных стандартов, программ, технологий и методик.</p> <p>Анализ хода и результатов внедрения инноваций.</p> <p>Пополнение банка инноваций школы.</p> <p>Помощь учителям в организации их исследовательской деятельности.</p> <p>Формирование культуры использования информационных технологий</p>	1 3 5 5 4 2 5 5	
2.8	Время работы в сети Интернет учащихся старших классов.	От 0,5 часа в неделю и выше – (по факту использования Интернет-трафика).	2	
2.9	Компьютерная грамотность педагогов	Более 50% педагогов владеют компьютером – более 60% - более – 70% - более 80% -	1 2 3 4	
2.10	Использование интерактивной доски на своих уроках учителями школы	Владеют ИАД – 10% - 20% - 30% -	1 2 3	

		40% - .	4	
2.11	Электронный документооборот.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием муниципального и регионального уровней с использованием сети Интернет –	2	
2.12	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц.	Обновление сайта	5	
<b>3. Инновационная и исследовательская деятельность</b>				
3.1	Создание системы стабильной подготовки призеров предметных олимпиад в учреждении.	Наличие системы подготовки	2	
3.2	Призеры предметных олимпиад муниципального уровня	Наличие призеров – до 5 учащихся – до 10 учащихся – до 15 учащихся – более 15 учащихся –	1 2 3 4	
3.3	Призеры предметных олимпиад регионального уровня	Наличие призеров – до 2 учащихся – до 5 учащихся – до 10 учащихся –	2 4 6	
3.4	Призеры предметных олимпиад всероссийского уровня	Наличие призеров – за каждого призера	по 2	
3.5	Организация системы НОУ в учреждении (направления)	Организация до 3 направлений работы НОУ до 5 более 5	1 2 3	
3.6	Организация системы НОУ в учреждении (учащиеся)	Вовлечение в исследовательскую и реферативную деятельность до 10 учащихся – до 20 учащихся – до 30 учащихся –	2 3 4	
3.7	Организация подготовки призеров научно-практических конференций, конкурсов юных исследователей.	Наличие призеров – до 1 учащихся – до 3 учащихся – до 6 учащихся – более 6 учащихся –	1 2 3 4	
3.8	Организация подготовки призеров других муниципальных и региональных конкурсов.	Наличие призеров – до 3 учащихся – до 6 учащихся – до 10 учащихся – более 10 учащихся –	1 2 3 4	
<b>4. Воспитательная работа</b>				
4.1	Активное участие обучающихся в жизни образовательного учреждения, решении проблем местного социума	Более 50% учащихся – более 60% - более – 70% - более 80% -	1 2 3 4	
4.2	Уровень организации коллективных творческих дел	На уровне параллели- На уровне школы-	1 2	
4.3	Уровень развития ученического самоуправления в школе	Наличие органа ученического самоуправления	2	
4.4	Организация мероприятий по учебным предметам в рамках внеурочной деятельности (на уровне параллели)	За каждое организованное мероприятие	1	
4.5	Морально- психологический климат в образовательном учреждении (по итогам анкетирования учащихся)	Средний балл 3,5 Средний балл 4,0 Средний балл 4,5	1 2 3	
4.6	Наличие системы работы по профилактике правонарушений	Проведение лекториев, бесед, классных часов, школьных мероприятий	2	
4.7	Включенность учащихся в систему дополнительного образования	Количество учащихся 20% - 30% - Свыше 40% - Свыше 50% -	1 2 3 4	
4.8	Результаты достижений учащихся в конкурсах, смотрах, фестивалях и спортивных соревнованиях	Призеры на уровне района - На муниципальном уровне - На региональном уровне -	2 3 4	
4.9	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению	За каждое мероприятие в рамках школы или параллели	1	

	психического и физического здоровья детей.			
4.10	Организация летнего отдыха учащихся (на базе школы)		3	
4.11	Организация и руководство деятельностью методического объединения классных руководителей	Регулярность проведения семинаров, круглых столов, практикумов – Обеспечение классных руководителей методическими материалами и рекомендациями	5	
4.12	Индивидуальная работа с классными руководителями, тематические консультации, методическая и практическая помощь по затруднениям в работе		5	
4.13	Организация методической помощи педагогам в разработке проектов программ дополнительного образования		5	
4.14	Разработка методических рекомендаций по различным направлениям деятельности классных руководителей		5	
4.15	Обеспеченность включения в процесс воспитания всех участников образовательного процесса		2	
4.16	Обобщение и распространение опыта классных руководителей по различным направлениям деятельности	Организация педсоветов, производственных совещаний, мастер-класс 2-3 раза в год Более 3 раз в год	2 3	
4.17	Информационно-правовое обеспечение воспитательного процесса	Наличие и регулярное пополнение банка данных для осуществления воспитательного процесса «В помощь классному руководителю»	2	
4.18	Организация деятельности школьных средств информации	Выпуск общешкольной газеты: - раз в четверть - раз в месяц	1 2	
<b>5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>				
5.1	Планирование здоровьесберегающих мероприятий	Наличие у образовательного учреждения программы внедрения здоровьесберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни – 1 балл	1	
5.2	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	За каждое мероприятие в рамках школы или параллели по 1 баллу	по 1	
5.3	Степень благоприятности морально-психологического климата в коллективе по результатам анкетирования педагогов и обучающихся.	Оценка морально-психологического климата в коллективе по результатам анкетирования – до 4,0 – до 4,2 – до 4,4 – до 4,6 – до 4,8 –	0 1 2 3 4	
5.4	Осуществление мониторинга морально-психологического состояния учительского и ученического коллектива	Проведение ежегодных исследований: 1 комплексное исследование в год – 2 исследования – 3 исследования –	1 2 3	

## Главный бухгалтер.

2	<b>Главный бухгалтер</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• освоение и использование новых методов в работе</li> <li>• успешное прохождение проверок налоговых и других контролирующих органов</li> <li>• составление и сдача в срок квартального и годового баланса</li> <li>• учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств</li> <li>• контроль за соблюдением соответствия хозяйственных операций действующему законодательству</li> <li>• регулирование хозяйственной деятельности</li> <li>• принятие управленческих решений по проблемным хозяйственным ситуациям</li> <li>• контроль за рациональным использованием материальных и финансовых ресурсов</li> <li>• выполнение финансового плана и бюджета</li> <li>• повышение квалификации в сфере финансового и управленческого учета, финансового анализа и аудита</li> </ul>	6 10 8 8 8 8 6 9 9 8	
		<b>Итого:</b>	<b>80</b>	
3	<b>Заведующий библиотекой</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Высокая читательская активность обучающихся (не менее 70% учащихся систематически пользуются услугами библиотеки);</li> <li>• Выполнение плана работы библиотеки (не менее 80%);</li> <li>• Участие в мероприятиях (за каждое) <ul style="list-style-type: none"> <li>на уровне школы</li> <li>на уровне муниципалитета</li> <li>на уровне региона</li> </ul> </li> <li>• Оформление тематических выставок (за каждую);</li> <li>• Организация работы электронной библиотеки;</li> <li>• Качественная организация работы по подписке;</li> <li>• Проведение работы по приобретению учебников и художественной литературы;</li> <li>• Обеспечение литературой, изучаемой по программе;</li> <li>• Четкая организация работы с почтовым отделением;</li> <li>• Подбор тематического материала по предметам;</li> </ul>	6 6 2 4 6 4 6 6 6 5 3 6	
		<b>Итого:</b>	<b>60</b>	
4	<b>Заместитель по АХЧ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• повышение юридической и материальной ответственности за оформление нормативных документов, договоров, строительно-сметных документов;</li> <li>• Качественную организацию и контроль за санитарным состоянием школы</li> <li>• Увеличение документооборота, связанного с переходом школы на нормативное финансирование</li> <li>• Организация деятельности учащихся по озеленению школы;</li> <li>• Организация субботников по благоустройству школьной и закрепленной территории</li> <li>• Качественная организация правильной производственной работы обслуживающего персонала, личный вклад в развитие материальной базы школы;</li> <li>• За сложность и напряжённость при проведении ремонтных работ;</li> </ul>	7 7 5 5 6 7 5 6	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение работ по улучшению материальной базы, сохранение имущества, выполнение санитарных правил.</li> <li>• Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</li> <li>• Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;</li> <li>• За высокий уровень материально-технического обеспечения школы;</li> <li>• За своевременное и качественное ведение отчётности и документации;</li> </ul>	6	
			6	
			5	
			5	
		<b>Итого:</b>	<b>70</b>	