

Согласовано:
Уполномоченный от
трудового коллектива:
_____ Сеняпкина Г.П.

Утверждаю:
Директор школы:
_____ Вахромова Т.А.

«28_» ноября 2019г.

«28» ноября 2019г. Приказ № 9

Положение

О порядке и условиях оплаты труда работников в муниципальном общеобразовательном учреждении

« Средняя общеобразовательная школа № 9 Сонковского района Тверской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования **МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 Сонковского района Тверской области»** (далее – образовательная организация). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим - оклад.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Тверской области на соответствующий год между правительством Тверской области, объединением профсоюзов и объединением работодателей.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций образования и среднемесячной заработной платы работников таких организаций устанавливается в следующих пределах:

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

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

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

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией образования самостоятельно.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Должностные оклады работников организаций образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#), в соответствии с введенным штатным расписанием и иными федеральными правовыми актами.

Профессиональные квалификационные группы
и должностные оклады работников организаций образования

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4399
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
младший воспитатель	6255
Должности педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7696
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	8006
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8160
4 квалификационный уровень	
тьютор ^{<***>} ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8302
5 Библиотекарь	7158

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

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

2.2.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

2.2.3. надбавка за особые условия труда;

2.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

- 2.2.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 2.2.7. надбавка за спортивные результаты;
- 2.2.8. доплата за сверхурочную работу;
- 2.2.9. надбавка за квалификационную категорию;
- 2.2.10. надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.
- 2.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- 2.3.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
- 2.3.2. персональная поощрительная выплата;
- 2.3.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 2.3.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2.3.5. единовременная поощрительная выплата;
- 2.3.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

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

3.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](#):

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор	4151
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
лаборант	6117
Техники всех специальностей без категории	
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Техники всех специальностей второй категории	6239
Заведующий складом, хозяйством	
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Ведущие инженер всех специальностей, программист, юристконсульт	7458

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

- 3.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3.2.2. надбавка работникам - молодым специалистам;
- 3.2.3. надбавка за особые условия труда;
- 3.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

- 3.2.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 3.2.7. доплата за работу в ночное время;
- 3.2.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3.2.9. доплата за сверхурочную работу.
- 3.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- 3.3.1. надбавка за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
- 3.3.2. персональная поощрительная выплата;
- 3.3.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 3.3.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 3.3.5. единовременная поощрительная выплата;
- 3.3.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

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

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

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	3987
2 разряд работ	4123
3 разряд работ	4330
4 разряд работ	6117
5 разряд работ	6239
6 разряд работ	6365
7 разряд работ	6495
8 разряд работ	6626

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

- 4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 4.2.2. надбавка за особые условия труда;
- 4.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;
- 4.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4.2.6. доплата за работу в ночное время;
- 4.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4.2.8. доплата за сверхурочную работу.
- 4.3. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- 4.3.1. персональная поощрительная выплата;
- 4.3.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 4.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 4.3.4. единовременная поощрительная выплата;
- 4.3.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций образования и их заместителей

5.1. Должностные оклады руководителей организаций образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	16826	15172	13607	12096

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

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

5.3.1. надбавка работникам - молодым специалистам – 50% на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования за работу в муниципальных учреждениях образования;

5.3.2. надбавка за особые условия труда;

5.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

5.3.6. надбавка за квалификационную категорию.

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

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

5.3.9. персональная поощрительная выплата;

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

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

5.3.12. единовременная поощрительная выплата;

5.3.13. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

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

6.1.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

6.1.4. доплата за особые условия труда;

6.1.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.1.6. доплата за расширение зон обслуживания;

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

6.1.8. надбавка за спортивные результаты;

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

6.1.10. доплата за работу в ночное время;

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

6.1.12. доплата за сверхурочную работу;

6.1.13. надбавка за квалификационную категорию;

6.1.14. надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций.

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

в размере 1500 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций соответствующими типовыми положениями об образовательных организациях;

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

в одинарном размере в классе-комплекте;

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

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) организаций образования.

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

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

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

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

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

6.5. Доплата за особые условия труда в отдельных организациях образования устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей организаций образования и их заместителей) за специфику работы в отдельных организациях образования в следующих размерах и случаях:

6.6.1. в размере 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и по основным профессиональным образовательным программам и программам профессиональной подготовки;

6.6.2. в размере 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу в оздоровительной общеобразовательной организации для детей, нуждающихся в длительном лечении;

6.6.3. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем организации образования по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации, в

зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении;

6.6.4. в размере 10% к должностным окладам (окладам) - педагогическим и другим работникам за работу в общеобразовательных школах-интернатах;

6.6.5. в размере 10% к должностным окладам (окладам) - педагогическим и другим работникам за работу в общеобразовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организациях;

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

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

Основание доплат	В процентах от должностного оклада, не более
Учителям за проверку письменных работ:	
в 1 - 4 классах	7
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:	
по русскому, родному языку и литературе	12
по математике, иностранному языку, черчению, стенографии	10
по конструированию, технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:	
в образовательных организациях	7
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	15
при наличии комбинированных мастерских	17
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 образовательных организаций.

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

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.

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

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

6.6.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам (работным) 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.

6.6.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (работным), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](#), при этом расчет соответствующей компенсации осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

6.7. Конкретные размер оплат за сверхурочную работу работникам (работным), привлекаемых 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 от должностного оклада при условии , если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника дополнительного времени отдыха.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

6.8.14. педагогическим работникам образовательных организаций:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
4 квалификационный уровень	5070	2897

6.8.15 работникам образовательных организаций, за исключением педагогических работников образовательных организаций:

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

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

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

6.8.17. Конкретный размер доплат 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 от должностного оклада (оклада) при условии, если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника дополнительного времени отдыха.

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

7.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты (Приложение 2) :

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

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

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

7.2.1. заместителям руководителя, работникам (рабочим), подчиненным руководителю государственной организации непосредственно;

7.2.2. руководителям структурных подразделений организации образования, работникам (рабочим), подчиненным заместителю руководителя организации образования, - по представлению заместителей руководителя организации образования;

7.2.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях организации образования, - по представлению руководителей структурных подразделений организации образования.

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

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

20% от должностного оклада - за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации».

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

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

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

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

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

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

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

7.8. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) организаций образования.

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

эффективность и качество процесса обучения;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;

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

использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;

доступность качественного образования.

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

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

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) организации образования, экономии по фонду заработной платы.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) организации образования, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель, с учетом мнения профсоюзной организации.

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

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

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

Объем части фонда оплаты труда организации образования, направленный на эти цели, определяется ежегодно муниципальным исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находятся организации образования.

8. Планирование фонда оплаты труда

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

Приложение 1

Показатели для отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей

1. Организации образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Отнесение организаций образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные организации		
1. Количество обучающихся в образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
5. Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня	За каждую группу	до 20
9. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10

12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид в соответствии с требованиями СанПиН	до 15
13. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
17. Наличие собственных (используемых) котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
18. Наличие обучающихся в образовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
20. Наличие в образовательных организациях (классах, группах) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	1

Приложение № 2

К положению о порядке и условиях оплаты труда работников в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9 Сонковского района Тверской области»

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды

стимулирующих выплат

- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- за непрерывной стаж педагогической работы;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников согласно перечня показателей соответствующих должности.

4. Стимулирующая выплата рассчитывается исходя из того, что 1 балл равен 100 руб.

5. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования.

6. В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

7. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия.

8. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

9. В случае недостатка общей суммы стимулирующих средств, стимулирующие выплаты могут быть перенесены. В случае большой суммы – могут быть единовременно введены дополнительные критерии стимулирующих выплат.

10. При начислении стимулирующих выплат за объем работы производимой в течение месяца, начисления производятся пропорционально отработанного времени.

Согласовано:
Уполномоченный от
трудового коллектива:
_____ Сеняпкина Г.П.

Утверждаю:
Директор школы:
_____ Вахромова Т.А.

«28_» ноября 2019г.

«28» ноября 2019г. Приказ № 9

Положение

О порядке и условиях оплаты труда работников в муниципальном общеобразовательном учреждении

« Средняя общеобразовательная школа № 9 Сонковского района Тверской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования **МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 Сонковского района Тверской области»** (далее – образовательная организация). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим - оклад.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Тверской области на соответствующий год между правительством Тверской области, объединением профсоюзов и объединением работодателей.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций образования и среднемесячной заработной платы работников таких организаций устанавливается в следующих пределах:

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

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

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

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией образования самостоятельно.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Должностные оклады работников организаций образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#), в соответствии с введенным штатным расписанием и иными федеральными правовыми актами.

Профессиональные квалификационные группы
и должностные оклады работников организаций образования

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4399
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
младший воспитатель	6255
Должности педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7696
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	8006
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8160
4 квалификационный уровень	
тьютор ^{<***>} ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8302
5 Библиотекарь	7158

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

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

2.2.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

2.2.3. надбавка за особые условия труда;

2.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

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

2.2.7. надбавка за спортивные результаты;

2.2.8. доплата за сверхурочную работу;

2.2.9. надбавка за квалификационную категорию;

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

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

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

2.3.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

2.3.5. единовременная поощрительная выплата;

2.3.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

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

3.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](#):

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор	4151
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
лаборант	6117
Техники всех специальностей без категории	
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Техники всех специальностей второй категории	6239
Заведующий складом, хозяйством	
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Ведущие инженер всех специальностей, программист, юристконсульт	7458

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

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

3.2.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

3.2.3. надбавка за особые условия труда;

3.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

- 3.2.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 3.2.7. доплата за работу в ночное время;
- 3.2.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3.2.9. доплата за сверхурочную работу.
- 3.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- 3.3.1. надбавка за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
- 3.3.2. персональная поощрительная выплата;
- 3.3.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 3.3.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 3.3.5. единовременная поощрительная выплата;
- 3.3.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

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

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

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	3987
2 разряд работ	4123
3 разряд работ	4330
4 разряд работ	6117
5 разряд работ	6239
6 разряд работ	6365
7 разряд работ	6495
8 разряд работ	6626

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

- 4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 4.2.2. надбавка за особые условия труда;
- 4.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;
- 4.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4.2.6. доплата за работу в ночное время;
- 4.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4.2.8. доплата за сверхурочную работу.
- 4.3. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- 4.3.1. персональная поощрительная выплата;
- 4.3.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 4.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 4.3.4. единовременная поощрительная выплата;
- 4.3.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций образования и их заместителей

5.1. Должностные оклады руководителей организаций образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	16826	15172	13607	12096

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

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

5.3.1. надбавка работникам - молодым специалистам – 50% на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования за работу в муниципальных учреждениях образования;

5.3.2. надбавка за особые условия труда;

5.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

5.3.6. надбавка за квалификационную категорию.

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

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

5.3.9. персональная поощрительная выплата;

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

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

5.3.12. единовременная поощрительная выплата;

5.3.13. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1.К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

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

6.1.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

6.1.4. доплата за особые условия труда;

6.1.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.1.6. доплата за расширение зон обслуживания;

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

6.1.8. надбавка за спортивные результаты;

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

6.1.10. доплата за работу в ночное время;

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

6.1.12. доплата за сверхурочную работу;

6.1.13. надбавка за квалификационную категорию;

6.1.14. надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций.

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

в размере 1500 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций соответствующими типовыми положениями об образовательных организациях;

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

в одинарном размере в классе-комплексе;

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

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) организаций образования.

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

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

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

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

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

6.5. Доплата за особые условия труда в отдельных организациях образования устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей организаций образования и их заместителей) за специфику работы в отдельных организациях образования в следующих размерах и случаях:

6.6.1. в размере 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и по основным профессиональным образовательным программам и программам профессиональной подготовки;

6.6.2. в размере 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу в оздоровительной общеобразовательной организации для детей, нуждающихся в длительном лечении;

6.6.3. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем организации образования по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации, в

зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении;

6.6.4. в размере 10% к должностным окладам (окладам) - педагогическим и другим работникам за работу в общеобразовательных школах-интернатах;

6.6.5. в размере 10% к должностным окладам (окладам) - педагогическим и другим работникам за работу в общеобразовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организациях;

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

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

Основание доплат	В процентах от должностного оклада, не более
Учителям за проверку письменных работ:	
в 1 - 4 классах	7
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:	
по русскому, родному языку и литературе	12
по математике, иностранному языку, черчению, стенографии	10
по конструированию, технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:	
в образовательных организациях	7
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	15
при наличии комбинированных мастерских	17
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 образовательных организаций.

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

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

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

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

6.6.11. 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.

6.6.12. 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](#), при этом расчет соответствующей компенсации осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

6.7. Конкретные размер оплат за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемых 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 от должностного оклада при условии , если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника дополнительного времени отдыха.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

6.8.14. педагогическим работникам образовательных организаций:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
4 квалификационный уровень	5070	2897

6.8.15 работникам образовательных организаций, за исключением педагогических работников образовательных организаций:

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

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

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

6.8.17. Конкретный размер доплат 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 от должностного оклада (оклада) при условии, если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника дополнительного времени отдыха.

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

7.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты (Приложение 2) :

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

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

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

7.2.1. заместителям руководителя, работникам (рабочим), подчиненным руководителю государственной организации непосредственно;

7.2.2. руководителям структурных подразделений организации образования, работникам (рабочим), подчиненным заместителю руководителя организации образования, - по представлению заместителей руководителя организации образования;

7.2.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях организации образования, - по представлению руководителей структурных подразделений организации образования.

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

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

20% от должностного оклада - за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации».

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

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

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

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

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

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

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

7.8. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) организаций образования.

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

эффективность и качество процесса обучения;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;

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

использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;

доступность качественного образования.

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

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

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) организации образования, экономии по фонду заработной платы.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) организации образования, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель, с учетом мнения профсоюзной организации.

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

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

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

Объем части фонда оплаты труда организации образования, направленный на эти цели, определяется ежегодно муниципальным исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находятся организации образования.

8. Планирование фонда оплаты труда

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

Приложение 1

Показатели для отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей

1. Организации образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Отнесение организаций образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные организации		
1. Количество обучающихся в образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
5. Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня	За каждую группу	до 20
9. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10

12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид в соответствии с требованиями СанПиН	до 15
13. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
17. Наличие собственных (используемых) котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
18. Наличие обучающихся в образовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
20. Наличие в образовательных организациях (классах, группах) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	1

Приложение № 2

К положению о порядке и условиях оплаты труда работников в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9 Сонковского района Тверской области»

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды

стимулирующих выплат

- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- за непрерывной стаж педагогической работы;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников согласно перечня показателей соответствующих должности.

4. Стимулирующая выплата рассчитывается исходя из того, что 1 балл равен 100 руб.

5. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования.

6. В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

7. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия.

8. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

9. В случае недостатка общей суммы стимулирующих средств, стимулирующие выплаты могут быть перенесены. В случае большой суммы – могут быть единовременно введены дополнительные критерии стимулирующих выплат.

10. При начислении стимулирующих выплат за объем работы производимой в течение месяца, начисления производятся пропорционально отработанного времени.

Приложение № 3

На основании приказа № 18/2 от 06 апреля 2020 года внести дополнения к порядку и условиям установления выплат стимулирующего характера

11. Ввести начисление стимулирующих выплат за дистанционную форму работы:

- Работа классного руководителя;
- Организация учебного процесса;

Показатели качества работы

учителя _____
за _____ 2019 года

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Кол ичес тво балл ов	Показатели работы учителя (подробно)	Кол
1	Результативность учебной работы				
1.1	Успешность обучения за год	- все учащиеся успевают; -1 неуспевающий; -2 неуспевающих; -3 неуспевающих; -4 неуспевающих.	10 5 3 2 1		
1.2	Качество обучения за год	- более 65%; - 50%-65%; - 35%-50%; - 20%-35%; - менее 20%.	5 4 3 2 1		
1.3	Для 1 – 4 классов за год	Техника чтения и понимания прочитанного: - соответствует норме и выше у 100 % учащихся; - у 80% учащихся и более; - у 70% учащихся и более; Вычислительные навыки: - соответствуют норме; - у 80% и более; - у 70% и более.	5 3 2 5 3 2		
1.4	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам ОГЭ	- отсутствие неуспевающих;	50		
1.5	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам ЕГЭ-11	- отсутствие неуспевающих;	50		
1.6	Средний по предмету балл по результатам единого государственного экзамена (при условии не менее 75 % сдававших)	- выше, чем средний показатель по региону; - выше, чем средний балл по муниципалитету; - соответствует среднему показателю по муниципалитету.	10 8 5		
1.7	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде единого государственного экзамена (- более 80 % выпускников ступени среднего (полного) общего образования выбирают форму сдачи экзамена в виде единого государственного экзамена; - до 50%; - менее 50% - менее 25%.	40 30 20 10		
1.8	Доля выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 70 и более баллов	За каждого выпускника, сдававшего единый государственный экзамен по предмету и получившего 70 и более баллов:	3		
1.9	ВПР по предметам, мониторинги	- отсутствие неуспевающих;	10		
1.10	Владение ИКТ технологиями.	- учитель постоянно использует ИКТ в своей деятельности и помогает другим	3		

		- достаточно часто использует - иногда использует ИКТ в своей деятельности	2 1		
1. 11	Профессиональная компетентность учителя(раз в четверть)	-применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (указать); -индивидуальная система работы с одаренными детьми	5 5		
2.	Внеурочная работа по предмету.				
2. 1	Участие в олимпиадах и их организация	За каждого победителя и призера -на уровне школы -на уровне района; -на уровне области -призеры обл. -проверка работ	5 10 50 20 5		
2. 2	Участие в конференциях по предмету (области знания).	За каждую представленную работу: -на уровне школы -на уровне района; -на уровне области; -на зональных и российских конференциях.	10 5 20 40		
2. 3	За подготовку призеров соревнований, конкурсов, фестивалей, смотров.	За каждого победителя: -на уровне школы; -на уровне района; -на уровне области; -на зональных и российских соревнованиях, конкурсах, фестивалях, смотрах.	5 10 20 25		
2. 4	Публикация работ учащихся	Наличие публикаций работ учащихся в периодических изданиях, сборниках: -на сайте школы -на уровне района; -на уровне области; - на уровне России.	5 10 25 40		
2. 5	Количество привлеченных учащихся в исследовательскую деятельность	За каждого ученика-работу (на уровне конкурсов и конференций) Победители и призеры: -на уровне школы; -на уровне района; -на уровне области;	10 10\5 15\10 25\20		
2. 6	Представление собственного педагогического опыта: открытые уроки и мастер-классы, семинары Публикаций или размещения в сети Интернет).	На уровне общеобразовательного учреждения; -на уровне района; -на уровне школы. Публикация собственного педагогического опыта в печати или в сети Интернет: - на уровне общеобразовательного учреждения; -на уровне района; -на уровне области.	30 15 10 5 10 30		
2. 7	За активное участие в инновационной деятельности общеобразовательного учреждения, введение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ.	Продуктивность методической работы по предмету: -использование общественно-признанной методики, не применявшейся ранее в общеобразовательном учреждении (назвать); -разработка и использование собственной авторской методики (назвать); - разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов по предмету (указать); - разработка и применение нетрадиционных методов фиксации и оценивания учебных достижений (указать); -разработка контрольно-измерительных материалов и проведение диагностики и мониторинг(комплект по теме - указать).	5 10 10 10 10		
2. 8	Общественная оценка деятельности учителя.	-благодарственные письма общественности; грамоты -школа			

		-район -регион -положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге.	2 5 10 5		
2. 9	Активность во внеурочной деятельности	-участие в подготовке и проведении мероприятий (за каждое, указать): 1-на уровне школы 2-на уровне района - организация питания учащихся; -за каждую проведенную экскурсию; - качество, подготовка и проведение предметных недель -организации классным руководителем дежурства классного руководителя по школе/столовой	5\10 15 5 5 5 5/5		
2. 10	Методическая работа	Руководство МО (1 раз в четверть) -школьным; -районным(приказ РОНО)	5 10		
2. 11	Участие в профессиональных конкурсах; конкурсах методических разработок:	- на уровне района; -на уровне области; -на уровне района; -на уровне области; -на зональных и российских уровнях	50 70 10 20 30		
2. 12	Ведение школьной документации	- качественное оформление классных журналов (по предмету). - своевременное предоставление отчетов (по классу, по предмету) --своевременное заполнение электронного журнала	5 5 5\10		
2. 13	Участие в дистанционных конкурсах и олимпиадах	-участие учащихся -участие педагога	5 5		
2. 14	Подготовка учащихся к сдаче ОГЭ и ЕГЭ	со 2 полугодие -100% учащихся -менее 50% учащихся	10 5		
3. Нерегулярные выплаты					
3. 1	Стаж педагогической работы	0-5 лет 5-10 лет 10-15 лет 15-20 лет 20-25 лет 25- более	5 10 15 20 25 30		
3. 2	Педагогическое образование	Высшее Среднее Курсы переподготовки	15 10 5		
3. 3	Виды деятельности не входящие в должностные обязанности (заполняется администрацией школы)		0-50		

Итого(баллы суммируются после проверки) _____

Проверено зав. по учебной работе

Директор школы

**Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу-психологу
МОУ «СОШ№9»**

за _____ 20 ____ г.

№ п.п	Показатель	Критерии оценки	Количество баллов	Показатель работы психолога(подробно)	Количество баллов психолога
1	Эффективность реализации адаптационной работы с первоклассниками	Качество проведения адаптационной работы с первоклассниками (скрининг). Совместная работа педагога-психолога с учителем 1 класса. Кол-во первоклассников.	<i>Максимальное кол-во баллов – 3.</i> Баллы выставляются в зависимости от объема и сложности работы.		
2	Эффективность реализации адаптационной работы с первоклассниками Эффективность реализации адаптационной работы с пятиклассниками	Эффективность реализации психопрофилактической работы с первоклассниками. Подтверждающие документы (информация	<i>Максимальное кол-во баллов – 2.</i> Значения: 1 балл – подтверждение кол-ва учащихся со степенью дезадаптации; 2 балла – при наличии динамики в сторону уменьшения кол-ва учащихся со степенью дезадаптации		
3	Эффективность реализации программы по интернет – безопасности.	Эффективность работы с учащимися, родителями, педагогами	<i>Максимальное кол-во баллов – 2.</i>		
4	Эффективность работы по реализации и внедрению ФГОС с учащимися 9, 11 классов (ГИА, ЕГЭ)	Эффективность работы с учащимися, родителями (законными представителями). Консультации, рекомендации.	<i>Максимальное кол-во баллов – 2.</i> Значения: 2 балла – проведена психопрофилактическая работа с учащимися, родителями (законными представителями), педагогами; 1 балл – проведена психопрофилактическая работа с учащимися		
5	Эффективность работы по профориентационной работе с учащимися 8-	Эффективность работы с учащимися	<i>Максимальное кол-во баллов – 2.</i> Значения: 2 балла – работа		

	11 классов		ведется по всем направлениям, проводятся индивидуальные тренинги, консультации, даются рекомендации; 1 балл – работа ведется по всем направлениям		
6	Выявление учащихся, склонных к зависимому поведению, психокоррекционная работа (1-11 кл.)	Эффективность психокоррекционной работы с учащимися. Сотрудничество с родителями, педагогами, администрацией школы	<i>Максимальное кол-во баллов – 2.</i> Значения: 2 балла – при наличии динамики в сторону уменьшения учащихся, склонных к зависимому поведению; 1 балл – ведется систематическая психокоррекционная работа по всем направлениям		
7	Индивидуальная дополнительная работа со слабо-успевающими уч-ся		<i>Максимальное кол-во баллов – 3.</i> Значения: 3 балла – системное использование психодиагностических методов и разработка программ индивидуального сопровождения; 2 балла – индивидуальная работа с уч-ся, сотрудничество с педагогами, родителями (консультирует, дает рекомендации); 1 балл – системное использование психодиагностических методов		
	Индивидуальная работа с детьми, склонными к девиантному поведению	Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми.	<i>Максимальное кол-во баллов – 2. Значения:</i> <i>2 балла – отсутствие нарушений общественного порядка;</i> <i>1 балл – при наличии динамики в сторону уменьшения.</i>		
	Групповая работа по здоровье-сберегающим технологиям	Реализация психопрофилактических программ. Подтверждающие документы (результаты диагностик, анализ	<i>Максимальное кол-во баллов – 2.</i> Значения: <i>2 балла – работа ведется по 2-3 программам;</i> <i>1 балл – работа ведется по 1</i>		

		программ	программе		
	Взаимодействие педагога-психолога с педагогами ОУ	Индивидуальные консультации, рекомендации	Максимальное кол-во баллов – 2. Значения: 2 балла – взаимодействие осуществляется творчески, на уровне сотрудничества; 1 балл – взаимодействие осуществляется эпизодически по инициативе психолога		
	Проведение мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, пед-советах, родит. собраниях. Наличие опубликованных работ в СМИ, на интернет-сайтах		Максимальное кол-во баллов – 5. Оценивается уровень участия: всероссийский – 5 баллов; региональный – 4 балла; муниципальный – 3 балла; школьный – 2 балла.		
	Наличие квалификационной категории		Количество баллов определяется в зависимости от категории: - высшая – 5 баллов - первая – 3 балла - вторая – 2 балла; - соответствие занимаемой должности – 1 б.		
	Развитие педагогической культуры в условиях профессионального конкурсного движения	Результативность участия в профессиональных конкурсах	Максимальное кол-во баллов – 5. Значения: - всероссийский – 5 баллов - региональный – 3 балла - муниципальный – 2 балла - школьный – 1 балл		
	Участие в методической работе школы	Зафиксированный уровень участия (разработка программ, курсов, положений др.)	Максимальное кол-во баллов – 3. Баллы выставляются в зависимости от объема и сложности работы. Выставляет администрация школы		
	Использование в процессе работы современных педагогических технологий	Количество баллов определяется на основе результатов общешкольного контроля.	Максимальное кол-во баллов – 3. Значения: - современные педтехнологии используются часто – 3 балла; - педтехнологии		

			<p><i>используются по мере необходимости – 2 балла;</i></p> <p><i>- нетехнологии используются только на открытых занятиях – 1 балл.</i></p> <p><i>Выставляет администрация школы</i></p>		
	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	Результативность выполнения работы	<p><i>Максимальное кол-во баллов – 3.</i></p> <p><i>Баллы выставляются в зависимости от объема и сложности работы.</i></p>		
	Оценка за соблюдение трудовой дисциплины, оформление документации, оснащенность кабинета	<p>Соблюдение трудовой дисциплины (своевременное выполнение приказов, распоряжений и поручений администрации школы и отдела образования Администрации города).</p> <p>Оформление и своевременная сдача документации (отчетов, справок, информации) по всем направлениям работы. Оснащение кабинета в соответствии с требованиями ФГОС</p>	<p><i>Максимальное кол-во баллов – 5.</i></p> <p><i>Баллы суммируются: соблюдение трудовой дисциплины – 2 балла; оформление документации – 2 балла;</i></p> <p><i>соответствие кабинета педагога-психолога требованиям ФГОС – 1 балл.</i></p> <p><i>Выставляет администрация школы</i></p>		
	Выполнение административных поручений. Прочее	<p>Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования, школы</p> <p>Работа организаторами ГИА, ЕГЭ</p> <p>Работа без больничного листа в теч. учебного года</p> <p>Наличие благодарностей и грамот за учебный год</p>	<p><i>Максимальное кол-во баллов – 5.</i></p> <p><i>Максимальное кол-во баллов – 5.</i></p> <p><i>Максимальное кол-во баллов – 5.</i></p>		

		Стаж От 0 до 5-2б.; от 5 до10-3 б., от 10 до 20 -5 б., более 30- 15б.			
--	--	--	--	--	--