

СОГЛАСОВАНО
с педагогическим советом МОУ
«Шугозерская средняя
общеобразовательная школа»
Протокол № _1_ от «30» августа 2018 г.

У Т В Е Р Ж Д Е Н О
Приказ по МОУ «Шугозерская средняя
общеобразовательная школа»
№ 14 от «30» августа 2018 г

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда и стимулировании работников муниципального
общеобразовательного учреждения
МОУ « Шугозерская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано на основании действующего трудового законодательства, в соответствии с «Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казённых учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утверждённым Постановлением администрации Тихвинского района от 02.04.2014 № 01-824-а.
- 1.2. Положение устанавливает порядок формирования и использования фонда оплаты труда, порядок, сроки и размеры указанных выплат.
- 1.3. Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, усиления социально - экономической, правовой защиты и материальной поддержки работников учреждения, стимулирования их заинтересованности в повышении качества учебно – воспитательного процесса, развития творчества и инициативы, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.
- 1.4. Положение является локальным нормативным актом ОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается администрацией школы, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом директора образовательного учреждения.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов

- 2.1. Межуровневые коэффициенты рабочих устанавливаются на основании квалификационного разряда, который определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника.

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов рабочих устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности(профессии)	Межуровневые коэффициенты
	завхоз	1,2459
	Уборщик помещений	1,0164
	Гардеробщик Сторож Грузчик	1
	Старшая медсестра	1,6066
	Кладовщик Подсобный рабочий Кастелянша Рабочий по стирке белья	1,0164
	Дворник Сторож	1 1
	Слесарь - сантехник	1,0492
	Повар	1,1475
	Кассир делопроизводитель	1,0328
	Помощник воспитателя	1,25
	Водитель электрик	1,4262 1,1475

2. 3. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников, устанавливаются в размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности(профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее проф образ	Высшее проф образ
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	1,5	1,6
4 квалификационный уровень	Учитель, учитель-логопед	1,7	2
	Библ	1,7	2
	бухгалтер	1,5082	

2.4. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения директор утверждает штатное расписание и его изменения. Составляются тарификационные списки.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

3.2. Перечень компенсационных выплат для работников школы:

- По результатам аттестации рабочих мест приказом по школе утверждается перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения.

- Компенсационные выплаты работникам, занятых на работах с особыми условиями труда:

- Учителям за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения за время непосредственной работы с учащимся – 20%

- Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1.	За выполнение функций классного руководителя	Учителя, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе.	2000 руб.
2.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов за проверку тетрадей	10 %
		за проверку письменных работ по русскому языку	20 %
		за проверку письменных работ по математике	15 %
		за проверку письменных работ по иностранному языку и черчению	10 %

- Компенсационная выплата за классное руководство в размере 2000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной - 14 человек. Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.
- Учитель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.
- Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в пункте 2, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Сторожакам - 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3.5. Водителям, занятым подвозом детей, выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 5000 рублей в месяц.

3.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям.

3.7. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

4. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок директору, заместителям директора и главному бухгалтеру школы

4.1. Должностной оклад директора устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу школы (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

4.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

4.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада директора.

4.4. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу:

- учитель
- педагог дополнительного образования
- учитель - логопед
- воспитатели дошкольных групп

4.5. При определении должностного оклада директора учитывается масштаб управления, который зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда.

4.6. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

4.7. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом комитета по образованию Администрации Тихвинского района (далее – уполномоченный орган) на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января, по учреждениям образования - на 01 января либо 01 сентября текущего года.

4.8. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере не более 90 и не более 80 процентов должностного оклада директора.

4.9. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров.

5. Распределение фонда материального стимулирования.

5.1. Источником средств для материального поощрения являются: стимулирующий фонд, текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчётного периода, за исключением экономии образовавшейся из – за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

5.2. Исходя из утверждённого Фонда оплаты труда на календарный год, утверждённого штатного расписания и тарификации педагогических работников, сотрудников школы определяется объём средств стимулирующего фонда.

5.3. В пределах фонда оплаты труда производятся следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии.

6. Порядок установления надбавок, премий, доплат.

6.1. В целях оптимального подхода к установлению стимулирующих надбавок, для обеспечения открытости и прозрачности этого процесса, применяется механизм оценки результативности.

6.2. Экспертные процедуры включают в себя как стандартизированные процессы измерения результатов труда работника с использованием чётко определённых и однозначных показателей (индикаторов), а также более гибкие экспертные процедуры.

6.3. В число премируемых входят все работники школы, включая совместителей.

6.4. Для полноценного и неформального участия общественности в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда:

6.4.1. Создается:

- рабочая аналитическая комиссия из числа работников образовательного учреждения - 1 человек, выбранный на совещании трудового коллектива, заместителей директора по учебно – воспитательной работе, руководителей методических объединений;

6.4.2. Разработан инструментарий распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, включающий в себя критерии оценки результативности и качества труда учителя – шкала его профессионального вклада в достижение соответствия качества образования учеников; разработана система взаимосвязанных критериев и показателей к ним.

6.4.3. Определена процедура участия общественности в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда: экспресс - опросы учеников, экспресс – опросы родителей.

6.5. Предложения по количественным показателям премирования производит администрация школы осуществляя их обобщение, путём обсуждения и сопоставления с данными, представленными педагогическим работником рабочей аналитической комиссией. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены совета вносят предложения об изменении показателей .

6.6. Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда помещаются и оглашаются на совещании трудового коллектива, директор издает приказ.

6.7. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей

государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

7. Периоды и сроки выплаты стимулирующего фонда заработной платы (при его наличии).

7.1. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника в размере 1000 рублей за осуществление руководства работой предметных объединений:

- учителей гуманитарного цикла
- учителей естественно-научного цикла
- учителей начальных классов
- классных руководителей

- за заведование кабинетами повышенной опасности при наличии материальной ответственности:

- кабинетом химии – до 500 рублей
- кабинетом физики - до 500 рублей
- кабинетом информатики - до 500 рублей
- за заведование мастерскими – до 500 рублей
- за заведование кабинетом обслуживающего труда – до 500 рублей
- за заведование спортивным залом – до 500 рублей

7.2. Надбавки устанавливаются за напряженность, интенсивность труда конкретного работника, за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по итогам работы за месяц.

7.3. Премии выплачиваются за достижение плановых результатов труда. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, их успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей за соответствующий период, инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за месяц, триместр, год.

8. Условия выплаты стимулирующей части фонда заработной платы.

8.1. Основным условием выплаты стимулирующей части является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работника, а также объективность и достоверность предоставляемой учителями информации.

8.2. Доплаты, надбавки, премии не выплачиваются при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания.

К существенным замечаниям относятся: - нарушение Устава школы;

- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов.

В этом случае работник исключается из числа премируемых по итогам работы за определённый период.

9. Показатели выплаты стимулирующей части фонда заработной платы.

9.1. Показатели премирования формируются образовательным учреждением в соответствии с типом, в разрезе должностей работников образовательного учреждения.

9.2. По каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

9.3. Показатели выплаты надбавок. _____

Должность	Показатель	Сроки	Максимальное количество баллов.
Заместителю директора по УВР	- За высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации обучающихся.		от 1 до 3
	- За сохранение контингента учащихся		
	- За качественную организацию работы творческих объединений педагогов.		от 1 до 3
	- За разработку и внедрение воспитательной программы школы, классных коллективов.		от 1 до 3
	- За эффективную работу по сохранению жизни и здоровья школьников.		от 1 до 3

Социальный педагог, психолог	<ul style="list-style-type: none"> - За результативность коррекционно - развивающей работы с учащимися. - За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля. З реализаци индивидуальн - а ю программы го сопровождения школьников. 	ежемесячн о	от1 до 3 от1 до 3 от1 до 3
Завхоз	<ul style="list-style-type: none"> - За обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы. За обеспечение требований - выполнения пожарной электробезопасности, охраны труда. - За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 		от1 до 3 от1 до 3 от1 до 3
Главный бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> - За выполнение расчётов и анализ экономических показателей. муниципальн - За качественное исполнение ых контрактов и договоров. - Засвоевременное исполнениебюджета (поквартально и за год). - За качественное оформление и представление финансовой отчётной документации во все фонды. - За своевременное и выплата начисление заработнойной платы работникам учреждения. безукоризненно исполнени - За е е положения об учётной политике в учреждении. - За разработку новых программ, положений, экономических расчётов. 	ежемесячн о	от1 до 3 от1 до 3 от1 до 3 от1 до 3 от1 до 3 от1 до 3

Бухгалтер	<p>муниципальны</p> <p>- За качественное исполнение контрактов и договоров.</p> <p>своевременно качественно предоставлен</p> <p>- За е и е е</p> <p>отчётности.</p>	ежемесячно	от 1 до 2
библиотекарь	<p>- За качественную работу с библиотечным фондом.</p> <p>проведение уровне</p> <p>- За на высоком внеклассных мероприятий.</p>		от 1 до 2
Долопроизводитель	<p>- За качественную работу с документацией по пенсионному фонду.</p> <p>- За качественное ведение документации</p> <p>- За обеспечение учебно – воспитательного процесса печатными материалами.</p>		от 1 до 2 от 1 до 2 от 1 до 2

9.4. Техническим работникам.

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	<p>- За сложность и напряжённость работы (уборка туалетов и санитарных комнат).</p> <p>- За выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями</p> <p>- За качественное выполнение санитарно–эпидемиологического режима.</p>	ежемесячно	от 1 до 2 от 1 до 2 от 1 до 2
Организатор питания	<p>- За организацию горячего питания учащихся</p> <p>- За качественное оформление документации</p>	ежемесячно	от 1 до 3 от 1 до 3
Методист по расписанию	<p>- За качественное выполнение диспетчерских функций по расписанию.</p>	ежемесячно	от 1 до 3

--	--	--	--	--

9.5. Показатели выплаты надбавок учителям – предметникам:

Приложение
1

Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Метод определения показателя	Оценка показателя	Баллы	Самооценка	Оценка администрации	Экспертная оценка
1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся)	Качество освоения учебных программ:	Отношение количества учащихся, получивших «4» и «5» по итогам периода, к численности обучающихся*(на основании региональных показателей)	- 55% и выше	5			
			-54% - 50%	3			
		В коррекционно-развивающем классе все учащиеся успевают		3			
	Повышение качества в сравнении с предыдущим периодом		Повышение	3			
			Стабильность	2			
	Результаты ЕГЭ выпускников 11 классов	Сравнение с показателями по району и области	При показателе выше среднего по району и области	10			
			При показателе выше среднего по району или области	7			
			При отсутствии учащихся, получивших неудовл. оценки	2			
	Результаты	Сравнение с	При показателе выше	10			

Г(И)А выпускнико в 9 классов(в новой форме)	показателями по району и области	среднего по району и области –				
		При показателе выше среднего по району или области	7			
		При отсутствии учащихся, получивших неудовл. оценки	2			
Результаты итогового кон-троля 1- 8,10 кл.	Сравнение с показателями района	на «4» и «5» выше 80%	5			
		выше 60%	3			
		нет неудовл. оценки	2			

*Учитывается специфика: например, для учителя математики – отношение к количеству учащихся, которым преподаётся урок; для учителя начальных классов – к числу учащихся его класса

2. Успешност ь внешкольн о й деятельнос т и (динамика достижени й на олимпиада х, конкурсах) *	Результатив - ность	Количество учащихся-	Олимпиа ды - муниципальный уровень			
	участия в олимпиадах , конкурсах	победителей и призёров предметных олимпиад	победитель	6		
			призер региональный - уровень	5		
			победитель	7		
			призер российский - уровень	6		
			победитель	10		
		призер Конкурсы, турниры,	9			

(количество баллов не ограничено)			<u>соревнования</u> - на муниципальном уровне 5 1 место 4 2 место 3 3 место - на региональном уровне 6 1 место 5 2 место 4 3 место - на российском уровне 7 1 место 6 2 место 5 3 место			
	Подготовка и участие в олимпиадах	Динамика участия	свыше 80% свыше 50%	5 3		
3. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемых учителем:	Качество проведенных школьных меро-приятый по предмету (с обязательной сдачей сценария) и % участия учащихся	- высокий уровень 5 - средний уровень 3			
		Участие в школьных мероприятиях по предмету (в соответствии с планом)	На основе результатов внутришкольного контроля	до 4 баллов		
		Проведение мероприятий по предмету (с предоставлением сценария) в классах	На основе результатов внутришкольного контроля	до 3 баллов		
		Ведение внеурочного объединения	Наличие плана, списков уча-ся, расписание	5		

		(кружок, клуб, студия) (неоплачиваемые)					
4.Использование современных образовательных технологий при организации учебно-воспитательного процесса	Использование ИКТ-средств обучения, компьютерных программ,	Использование современных педагогических технологий в образовательной деятельности (система работы)	На основе результатов внутришкольного контроля - Высокий уровень - Средний	4 2			
		Использование компьютерных технологий в образовательной деятельности (система работы, интернет-технологии, электронные пособия и учебники и др.)	На основе результатов внутришкольного контроля - Высокий уровень - Средний	4 2			
		Мониторинг образовательной деятельности по всем направлениям	На основе результатов внутришкольного контроля	до 4 баллов			

		За работу с «Дневник.ру»	На основе результатов внутришкольного контроля	до 5 баллов			
5. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах (количество баллов не ограничено)	Динамика достижений	Участие в муниципальных профессиональных конкурсах	- победитель - лауреат - диплом - участие	10 7 2 2			
	Динамика достижений	Участие в региональных профессиональных конкурсах	- победитель - лауреат - диплом - участие	10 7 5 2			
6. Доступность качественного образования и воспитания	Наличие учащихся, с которыми педагог занимается дополнительно по подготовке к конкурсам и олимпиадам	При наличии расписания занятий и списков занимающихся детей		2			
	Эффективное проведение консультаций по предмету	При наличии расписания занятий и списков: - с учащимися «группы риска» - с учащимися способными и одаренными - с другими	- 2 балла на основе ВШК	2 2 2			

		группами учащихся					
	Взаимодействие педагога с родителями (законными представителями) по вопросам обучения и воспитания	Проведение встреч с родителями	По опросу классных руководителей, зам.директора	2			
7. Методическая и инновационная деятельность	Участие в пед-советах, конференциях, педагогических чтениях, семи-нарах, заседаниях МО, открытых уроках и др. (кроме мероприятий, включённых в план аттестации аттестуемых	Проведение открытых уроков и внеурочных занятий по предмету	- областной уровень - районный уровень - школьный уровень - уровень МО	8 5 3 2			

8. Организация работы по обеспечению образовательного процесса	педагогов)						
		Публикации	- областной уровень - районный уровень - школьный уровень	4 3 2			
		Выступления (с оформлением и представлением)	- областной уровень - районный уровень - педсовет - предметные МО	5 4 3 2			
		Наличие собственной педагогической концепции	Оформлена, представлена и реализуется	до 5 баллов			
		Участие в работе по внедрению ФГОС нового поколения (наличие плана внедрения ФГОС)	На основе результатов внутришкольного контроля	до 5 баллов			
		Психолого-педагогическое сопровождение - ведение «Картин индивидуального сопровождения» учащихся по предмету	На основе результатов внутришкольного контроля	2			
		Содержание кабинета, группы в соответствии с требованиями, сохранность техники	Наличие паспорта кабинета обязательно и соответствие кабинета его требованиям	Смотр кабинетов: - высокий уровень - средний уровень	3 2		
		Соблюдение сроков оформления	Рабочая программа, план подготовки к ГИА, ЕГЭ	- сдан в срок	2		

я, сдачи документов	списки учащихся для занятий и др в соответствии с регламентом					
	Отчеты и анализ по триместрам	- сдан в срок	2			
	Классный журнал	- своевременность заполнения без замечаний	2			
Своевременное выполнение поручений	Замена уроков, сопровождение детей, замена классного	На основе результатов внутришкольного контроля	2			

		руководства					
9. Создание безопасных и комфортных условий для обучающихся	Работа учителя, направленная на отсутствие травматизма, удалений с уроков, умение разрешать конфликтные ситуации	- отсутствие травматизма - отсутствие учащихся, удалённых с урока - умение самостоятельно разрешать конфликты - отсутствие жалоб со стороны родителей	На основе результатов внутришкольного контроля	2 2 3			
	Уровень самоуправления в классе, на уроке	- Дисциплина - Дежурство - Выполнение единых требований	Опрос учащихся на основе результатов внутришкольного контроля - высокий - средний	3 2			

Показатели выплаты надбавок классным

9.6. руководителям: _____

Приложение
2

	Критерий	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценки администрации	Экспертная оценка
	Классный журнал	Соблюдение сроков и отсутствие замечаний	2			
	Личные дела учащихся	Соблюдение сроков и отсутствие замечаний	2			

1. Ведение необходимой документации	Дневник классного руко- водителя: характеристика класса. Анализ за пред- стоящий период. Плани- рование всех направлений деятельности	Соблюдение сроков и отсутствие замечаний	3			
	Дневники учащихся	Отсутствие замечаний	2			
	Дневник.ру	Своевременность заполнения	3			
2. Организация воспитательной работы с учащимися класса	КТД в классе	Не реже 1 раза в триместр (факт проведения)	3			
	Участие класса в творческих делах школы	% участников от общего кол-ва уч-ся 80 – 100% 51 – 79% 30 – 50%	3 2 1			
	Организация классного коллектива во внешкольных мероприятиях		2			
	Походы, поездки, экскурсии	80 – 100% 50 – 79%	2 1			
	Проведение классных часов	Еженедельно, в соответствии с циклограммой	3			
	Конкурс «Ученик года»	Победа в номинации Присвоение звания «Ученик года»	1 3			
	Дежурство по школе	Средний балл за год (при наличии оценки за каждое дежурство)	3			

3.Работа с педагогами класса и другими работниками школы	Привлечение педагогов и организация внеурочной деятельности учащихся	По плану	2			
	Малый педсовет	По факту	3			
4.Работа с родителями учащихся	Проведение родительских собраний	1 раз в триместр в присутствии 2/3 от кол-ва родителей. Наличие протокола	2			
	Собеседование «Учитель-ученик-родители»	Наличие протокола	3			
	День открытых дверей	1 раз в год по факту	4			
5.Состояние правопорядка в классе	Отсутствие конфликтов	по факту	1			
	Отсутствие правонарушений и преступлений	По справке ОВД	2			
	Отсутствие нарушений Кодекса прав и обязанностей уч-ся школы №5	По факту	2			
	Выполнение требований к внешнему виду уч-ся	1 раз в триместр смотр	2			
	Отсутствие пропусков без уважительной причины	Ежемесячно	2			
6.Организация горячего	Полные завтраки	выше 50% уч-ся	3			
	Чайные завтраки	выше 50% уч-ся	2			

питания	Обеды		1			
7.Представле- ние опыта работы классного руководителя	Участие в конкурсе «Самый классный класс»	В районе	3			
	Победа в конкурсе	В районе	5			
	Представление материалов на конкурс методических разработок	В школе	2			
		В районе	3			
Выступление на конференциях, семинарах, педсоветах	В районе	3				
	В школе	2				

10.Порядок определения размера стимулирующей части фонда заработной платы.

10.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результативность его работы.

10.2. При определении персонального размера премии работника по итогам отчётного периода:

- для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- вычисляется коэффициент его трудового участия, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- определяется коэффициент премирования каждого работника путём умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- коэффициенты суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется коэффициент премий;
- общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением коэффициента премирования на денежную сумму, приходящую на единицу коэффициента премий.

11.Порядок выплаты материальной помощи (при наличии средств).

11.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику.