

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
протокол от 02.06.2025 г. № 8
с учетом мнения Совета школы
протокол от 02.06.2025 г. № 9

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Берновская СОШ»
О.В. Баранова/
Приказ от 02.06.2025 г. № 90



Положение
о порядке и условиях оплаты труда, компенсационных и стимулирующих
выплатах работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Берновская
средняя общеобразовательная школа имени А.С. Пушкина»
Старицкого муниципального округа Тверской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии с Постановлением Администрации Старицкого муниципального округа Тверской области № 332 от 30.05.2025 г. «О внесении изменений в постановление Администрации Старицкого МО от 31.07.2023 г. № 855 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Старицкого муниципального округа Тверской области».

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в МБОУ «Берновская СОШ» (далее – организация образования). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим – оклад.

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

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

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

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

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей организации образования и среднемесячной заработной платы работников организации устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителей организации 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 руководителя, его заместителей формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников организации образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей 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 образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и иными федеральными правовыми актами.

2.1.1. Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников организаций образования:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<i>Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5 777

<i>Должности педагогических работников</i>	
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	10 514
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог- психолог;	10 717
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10 901

2.1.2. Должностные оклады педагогических работников организаций образования, не вошедших в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Должностной оклад
------------------------	-------------------

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 901
--	--------

2.2. Должностной оклад заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается на 10 - 20 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

2.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

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, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	5 452

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 – 20 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

3.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

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 (ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	5 237
2 разряд работ	5 416

3 разряд работ	5 687
4 разряд работ	8 034
5 разряд работ	8 193

4

2. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

4.3. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

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

5.1. Должностные оклады руководителей организаций образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению) следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	22 099	19 925	17 869	15 888

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, другим работникам организации устанавливаются компенсационные выплаты.

5.3.1. надбавка за работу в сельской местности;

5.3.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

5.3.3. надбавка за особые условия труда;

5.3.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.3.5. доплата за расширение зон обслуживания;

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

5.3.7. доплата за работу в ночное время;

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

5.3.9. доплата за сверхурочную работу;

5.3.10. надбавка за квалификационную категорию;

Порядок и условия установления компенсационных выплат заместителям, другим работникам предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

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

5.4.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

5.4.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

5.4.5. единовременная поощрительная выплата;

5.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителям, предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

5.6. Порядок и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям организаций образования регулируются соответствующим Положением МБОУ «Берновская СОШ».

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;

6.1.2. надбавка за работу в сельской местности;

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. доплата за работу в ночное время;

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

6.1.10. доплата за сверхурочную работу;

6.1.11. надбавка за квалификационную категорию;

6.1.12. надбавка за классное руководство устанавливается педагогическим работникам школы, реализующим образовательные программы начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, в размере 1 500 рублей в месяц.

В случае осуществления педагогическим работником образовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, классного руководства в двух и более классах, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), надбавка за классное руководство составляет не более двух выплат в размере 1 500 рублей независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

6.1.12.1. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации, реализующим образовательные программы начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы, в размере 10000 рублей в месяц. В случае осуществления педагогическим работником образовательной организации, классного руководства в двух и более классах, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), ежемесячное денежное

вознаграждение за классное руководство выплачивается не более двух выплат в размере 10000 рублей независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) организаций образования без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется 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 учреждениях образования снимается.

6.4. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам, работающим в сельской местности, в размере 25 % от должностного оклада.

6.5. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается при устройстве впервые на работу на период первых трех лет работы после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организациях образования в размере 100 % от должностного оклада.

Под молодым специалистом в настоящем Положении понимается работник в возрасте до 35 лет включительно.

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

6.6.1. в размере 10 % должностного оклада – педагогическим и другим работникам за работу в отдельных организациях (филиалах, структурных подразделениях, классах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

6.6.2. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному 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;

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

6.6.4. в размере 10% к должностным окладам - специалистам психолого-медико-педагогической комиссии.

6.7. 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	10
по конструированию, технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:	
в образовательных организациях (кабинет Здоровья, информатики, школьный музей)	7
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 15
Педагогическим работникам за руководство работой юнармейского отряда, волонтерского отряда, школьного Медиацентра, ЮИД, кураторам проектов «Орлята России», РДДМ «Движение первых», «Доброжелатели», за проведение часов «Разговоры о важном»	7
Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	15
Педагогическим работникам за внеклассную работу (в зависимости от количества классов (учебных групп))	до 50
Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества классов)	до 15
Учителям за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями на уровне муниципалитета	10
Учителям за руководство методическими предметными объединениями на уровне школы	5
Руководство центром образования «Точка Роста», Инспектору по охране прав детства	10
Обслуживание компьютеров и оргтехники (свыше 10, за исключением кабинета информатики)	до 15
За организацию горячего питания и контроль за школьной котельной (филиал)	до 10

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную нагрузку учитывается интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение); 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.

6.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (работнику) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она

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

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

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

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.

6.12. 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.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу работникам (работным) 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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.14. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

6.14.1. педагогическим работникам организаций образования:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
1	2	3
1 квалификационный уровень	5 348	3 055
2 квалификационный уровень	5 564	3 180
3 квалификационный уровень	5 670	3 241
4 квалификационный уровень	5 770	3 297

6.14.2. работникам организаций образования, за исключением педагогических работников организаций образования:

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

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

30% от должностного оклада – за наличие почетного звания Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации»

6.15. При условии замещения педагогическим работником неполной ставки, надбавка

за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

7.1.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания 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, полугодие, год);

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

7.1.7. стимулирующие выплаты за выполнение особо важных работ:

- за участие в процедуре ГИА – 100 % оклада
- за подготовку и организацию работы пришкольного лагеря – 100 % оклада
- за работу воспитателем в пришкольном лагере – до 100 % оклада
- за организацию работы на пришкольном учебно-опытном участке – до 100 % оклада
- за участие в конкурсе «Учитель года» и «Воспитатель года» - 100 % оклада в течение 1 года (с 01 марта текущего года до 28/29 февраля последующего года)
- за выполнение особо значимых для школы работ, проведение мероприятий – до 100 % оклада.

7.1.8. Единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) – 100 % оклада.

7.1.9. Надбавка за наставничество педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, основных программ профессионального обучения, на период реализации программы наставничества в размере 5000 рублей в месяц.

7.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1 - 7.1.8 пункта 7.1, устанавливаются по решению руководителя организации образования:

7.2.1. заместителям руководителя, работникам (рабочим), подчиненным руководителю муниципальной 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. Надбавка работникам организаций образования за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

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

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

20 % от должностного оклада – за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

10 % от должностного оклада – за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего

образования Российской Федерации», медалью К.Д. Ушинского, наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области»;

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

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

7.4. Педагогическим работникам организаций образования устанавливаются выплаты за выслугу лет:

- 10 % – за педагогический стаж от 1 года до 5 лет;
- 15 % – за педагогический стаж от 5 лет до 10 лет;
- 20% – за педагогический стаж от 10 лет до 15 лет;
- 30 % – за педагогический стаж свыше 15 лет.

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.

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, полугодие, год) работникам (рабочим) организаций образования устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности организаций образования, которая устанавливается локальным нормативным актом организации образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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.

7.9. 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 (работчих) организации образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.10. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (работчим) организации образования, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения.

7.11. Подведение итогов работы педагогов за месяц производится на основании Критериев деятельности, каждому из которых присваивается определенное количество баллов согласно Приложения № 2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат анализирует листы самооценки и оформляет результат протоколом.

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.

7.12. Комиссия по распределению стимулирующих выплат имеет право снизить (отменить) стимулирующие выплаты по итогам месяца при наличии взысканий у работника:

- предупреждение – до 20 %
- замечание – до 40 %
- выговор – до 60 %

8. Планирование фонда оплаты труда в организациях образования

Фонд оплаты труда организаций образования определяется в пределах бюджетных ассигнований (субвенций) Министерства образования Тверской области и в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отделу образования решением Думы Старицкого муниципального округа о бюджете Старицкого муниципального округа на соответствующий финансовый год и плановый период, предусмотренных отделу образования Старицкого муниципального округа на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Приложение 1
к Положению о порядке, условиях оплаты
труда, компенсационных и стимулирующих выплатах
работникам МБОУ «Берновская СОШ»

**Показатели и порядок отнесения организаций образования
к группам по оплате труда руководителей**

Раздел I

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 учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся школ округа, посещающих учебные занятия в базовой школе (для базовых школ)	Из расчета за группу	10
3. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	Из расчета за группу	10
4. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: организациях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	Из расчета за каждого обучающегося (отдыхающего)	0,5
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	20
7. Наличие филиалов, структурных подразделений	За каждое указанное структурное подразделение до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30

Показатели	Условия	Количество баллов
8. Наличие в образовательных организациях спортивной направленности:		
спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу	5
тренировочных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид в соответствии с требованиями СанПиН	До 15
11. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждую единицу	До 15
12. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин на балансе образовательной организации	За каждую единицу, используемую в учебно-воспитательном процессе	До 3, но не более 20
13. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
14. Наличие собственных (используемых) котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
15. Наличие обучающихся в образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
16. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
17. 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

Раздел II

Порядок отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год отделом образования Администрации Старицкого муниципального округа Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся организаций образования определяется:

а) по общеобразовательным организациям – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

б) по организациям, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

в) по организациям дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому, при этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Отдел образования Администрации Старицкого муниципального округа Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования:

устанавливает показатели по организациям образования для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

относит организации образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

устанавливает (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям) в порядке исключения руководителям организаций образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренный для руководителей организаций образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

7. Группы оплаты труда для руководящих работников организаций образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Муниципальные образовательные организации	Группа, к которой организация относится, по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200
спортивная школа	Свыше 350	До 350	-	-

Приложение 2
к Положению о порядке, условиях оплаты
труда, компенсационных и стимулирующих выплатах
работникам МБОУ «Берновская СОШ»

Критерии и показатели качества труда педагогических работников.

	критерии	результативность	баллы																				
	Результативность учебной работы (по итогам четверти, полугодия, года).																						
	Качество знаний по предметам: (По итогам четверти)																						
1	1 группа - учителя русского языка и литературы, иностранного языка, математики, информатики, химии, физики 2 группа - учителя биологии, географии, истории, МХК, обществознания, ОБЖ, краеведения 3 группа - учителя ИЗО, музыки, физкультуры, технологии	Записать предмет и % качества знаний <table border="1"> <tr> <th>Качество знаний</th><th>1 гр.</th><th>2 гр.</th><th>3 гр.</th></tr> <tr> <td>75 - 100 %</td><td>8 б.</td><td>6 б.</td><td>4 б.</td></tr> <tr> <td>65 - 74 %</td><td>6 б.</td><td>4 б.</td><td>2 б.</td></tr> <tr> <td>55 - 64 %</td><td>4 б.</td><td>2 б.</td><td>0 б.</td></tr> <tr> <td>45 - 54 %</td><td>2 б.</td><td>0 б.</td><td>0 б.</td></tr> </table>	Качество знаний	1 гр.	2 гр.	3 гр.	75 - 100 %	8 б.	6 б.	4 б.	65 - 74 %	6 б.	4 б.	2 б.	55 - 64 %	4 б.	2 б.	0 б.	45 - 54 %	2 б.	0 б.	0 б.	
Качество знаний	1 гр.	2 гр.	3 гр.																				
75 - 100 %	8 б.	6 б.	4 б.																				
65 - 74 %	6 б.	4 б.	2 б.																				
55 - 64 %	4 б.	2 б.	0 б.																				
45 - 54 %	2 б.	0 б.	0 б.																				
2	Результаты внешнего мониторинга (ВПР, ГИА, КДР)	<table border="1"> <tr> <th>Качество знаний</th><th>1 гр.</th><th>2 гр.</th><th>3 гр.</th></tr> <tr> <td>85 - 100 %</td><td>8 б.</td><td>6 б.</td><td>4 б.</td></tr> <tr> <td>75 - 84 %</td><td>6 б.</td><td>4 б.</td><td>2 б.</td></tr> <tr> <td>65 - 74 %</td><td>4 б.</td><td>2 б.</td><td>0 б.</td></tr> <tr> <td>55 - 64 %</td><td>2 б.</td><td>0 б.</td><td>0 б.</td></tr> </table>	Качество знаний	1 гр.	2 гр.	3 гр.	85 - 100 %	8 б.	6 б.	4 б.	75 - 84 %	6 б.	4 б.	2 б.	65 - 74 %	4 б.	2 б.	0 б.	55 - 64 %	2 б.	0 б.	0 б.	
Качество знаний	1 гр.	2 гр.	3 гр.																				
85 - 100 %	8 б.	6 б.	4 б.																				
75 - 84 %	6 б.	4 б.	2 б.																				
65 - 74 %	4 б.	2 б.	0 б.																				
55 - 64 %	2 б.	0 б.	0 б.																				
	Ежемесячно																						
3	Интенсивность труда + 0,5 б. за подготовку в ОГЭ, ЕГЭ (1ч.- 0,5 б.) - Объем учебной нагрузки учителя - количество преподаваемых предметов	0,5 б за 1 урок (н-р :30 ч-15 б)																					
	Внеурочная работа																						
4	Участие обучающихся в предметных олимпиадах	Очные: 10 баллов - региональный уровень; 7 баллов - муниципальный уровень; Заочные: 2 б.- победитель 1-10 человек – 1 б.																					

5	Участие обучающихся в конференциях, конкурсах исследовательских работ	(Очный конкурс) победитель (муниципалитет): (за каждое место) III место-11 б. II место-12 б. I место-13 б. Победитель на региональном уровне III место-12б. II место-13б. I место -14б. Победитель на всероссийском, международном уровне III место-13б. II место-14б. I место-15б.	
6	Проекты	Руководство после защиты-10 б.(за 1 человека)	
7	Участие обучающихся в художественных конкурсах	Заочные конкурсы Платные (участники и победители) 5 участников – 3 б. 6-10 участников – 4 б. Более 10 участников -5 б. Бесплатные: победители и призеры - 1-5 чел.-5 б. Участники-1-5 чел.-2б. Очные конкурсы: Участие -1 чел.- 3 б. Победители и призеры -1 чел.-5 б.	
8	Участие обучающихся в спортивных соревнованиях	Победители <u>региональный уровень</u> 1 место-5б. 2 место-4б. 3 место-3б. <u>муниципальный уровень:</u> 1 место-4б. 2 место-3б. 3 место-2б.	
9	Проведение общешкольных мероприятий педагогами (в зависимости от уровня и качества подготовки и проведения) – уроки, кл. часы, мероприятия	- открытый урок, открытое мероприятие в школе – 5 б. - открытый урок, открытое мероприятие для всего района – 10 б. выступление на конференции - район – 10 б. - область – 15 б.	.
10	Участие в работе жюри, комиссий	- составление олимпиад на район-10б. - участие в жюри районных конкурсов, олимпиад – 5 б. - координатор всероссийских конкурсов – 1 - 5 человек – 1 б. 6 – 10 человек – 2 б. 11 и более – 3 б.	
Методическая работа			
11	Электронный журнал	- курирование школьного сайта-3 б. - курирование электронного журнала – 3 б	

12	Участие в профессиональном конкурсе «Мой лучший урок» и других	- на муниципальном уровне: Победитель-5б Призер -3б. - на региональном уровне: Победитель-7б. Призер -5б.	
13	Дополнительный школьный критерий (на усмотрение директора школы)	- Выполнение разовых поручений. - Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями. - Работа в комиссии – 1 б. - Статьи на сайт – 1 б. - Статьи в газету-2б. - Сопровождение учащихся – 1 б. (в выходной день – 3 б.) - Грамота Министерства просвещения РФ – 5 б - Измерение температуры - 0,5 б. Нарушение трудовой дисциплины- снятие до 60% стимулирования	.
ГПД			
14	Работа с разновозрастными детьми	0,5 б. за час	
Библиотекарь			
15	Развитие интереса к чтению Иное	0,5 б. за час	
16	Работа в бракеражной комиссии	2 б.	

Критерии и показатели качества труда воспитателей дошкольных групп.

п/п	Показатели	критерии	Количество баллов
	Внедрение инновационных педагогических технологий	- авторские разработки программ	5 б
	Ежемесячно:		
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на педсоветах, конференциях и т.п. - на уровне школы - на уровне ОМО - на уровне района - на уровне региона	3 б. 8 б. 10 б. 15 б.
	Представление собственного опыта (в виде публикаций или размещения материала в сети Интернет	Публикации в печати - на уровне муниципалитета - на уровне региона - на всероссийском уровне В сети интернет	10 б. 15 б. 20 б. 5 б.
	Исполнительская дисциплина, результаты ВШК	За отсутствие замечаний по результатам ВШК При нарушениях по итогам ВШК	5 б. до - 10 б.
	Участие в профессиональных конкурсах, грантах	Участие в конкурсах: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне За призовые места	2 б. 5 б. 10 б. + 5 б.

	Проведение общешкольных мероприятий педагогами (в зависимости от уровня и качества подготовки и проведения)	- на уровне школы - на уровне ОМО - на уровне района - на уровне региона	5 б. 10 б. 15 б. 20 б.
	Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, смотрах, походах и т.п.	- экскурсионные поездки, походы Конкурсы и т.п.: За участие (за каждого) За каждого победителя - на уровне школы - на уровне района - на уровне области Всероссийские	3 б. 1 б. 3 б. 5 б. 10 б. 20 б.
	Формирование развивающей среды	- изготовление дидактического материала (за каждый) - создание игровых уголков и т.п.	3 б. до 10 б.
	Работа с родителями	- привлечение к мероприятиям - привлечение к благоустройству территории - отсутствие родительской задолженности	5 б. 5 б. 5 б.
	Создание условий по сохранению здоровья воспитанников	Двигательная активность, закаливание (по программе)	3 б.
	Обеспечение высокой посещаемости детей	В среднем 100 % В среднем 70 – 90 %	5 б. 2 б.
	Эффективность воспитательной работы	Усвоение программного материала воспитанниками: - 40 – 60 % - 60 – 75 % - 75 – 85 % - выше 85 %	2 б. 3 б. 4 б. 5 б.

Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала школы

№	Показатель	количество баллов
1	Качественная уборка помещений (в соответствии с требованиями СанПиН)	не более 30 б
2	Работа с моющими и хлорсодержащими средствами	до 5 б.
3	Участие в общественной жизни школы	до 10 б
4	Участие в благоустройстве территории школы	до 10 б.
5	Выполнение работ, связанных с проведением текущего ремонта школы	до 30 б.
6	Качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности	до 20 б
7	Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 20 б
8	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	до 20 б.
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10 б.
10	За обеспечение санитарно- гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	до 15 б.
11	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, отсутствие ДТП	до 45 б.

Критерии и показатели качества труда работников пищеблока

№	Показатель	количество баллов
1	Обеспечение качественного горячего питания	до 15 б.
2	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды	до 15 б.
3	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	до 20 б.
4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 10 б.
5	Участие в выполнении особо важных работ, ремонтов	до 20 б.
6	Расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ	до 20 б.
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	до 25 б.

Критерии и показатели качества труда заведующего хозяйством

№	Показатель	количество баллов
1	Обеспечение качественного горячего питания	до 15 б.
2	Высокий уровень осуществления контроля за состоянием материальных ценностей (мебели, оргтехники, инструмента и оснащения, и др. оборудования)	до 25 б.
3	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях учебного заведения и на территории образовательной организации	до 20 б.
4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 10 б.
5	Подготовка, организация и качество проведения ремонтных работ в школе	до 40 б.
6	Расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ	до 20 б.
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	до 25 б.
8	Эффективность работы с отчетностью и документацией, связанной с хозяйственной деятельностью школы. Своевременность сдачи отчетов	до 20 б.
9	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 25 б.
10	Ведение учета потребляемых энергоносителей	до 10 б.
11	Эффективная организация работы технического персонала	до 10 б.