Республика Карелия
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №35»
(МОУ «Средняя школа №35)
185001, Республика Карелия, г. Петрозаводск, ул. Локомотивная, д.49
т\ф. 8(142)70-74-71, school35ptz@gmail.ru

Принято:
Общее собрание трудового коллектива
Протокол № 5/Н от 25.02. 2019 года

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной организации:

_____/Деревягин А.В./
« 26 » 02 2019 года

УТВЕРЖДЕНО:
Директор _____/Е.В. Прожеева
Приказ № 86 - ОД от « 26 » 02.2019 года

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №35», подведомственного
Управлению образования комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 № 5583 в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Петрозаводского городского округа, повышения качества предоставления общего образования по основным общеобразовательным программам.
2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы установления системы оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Средняя школа №35» (далее «Организация»)
3. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

-Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 трудового кодекса Российской Федерации;

-профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

-перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия; настоящего Положения; мнения представительного органа работников.

4. Настоящее Положение включает:

размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда работников МОУ «Средняя школа №35», в том числе руководителей, заместителей руководителя.

5. Схема окладов (должностных окладов) в Организации определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

-набору исполняемых трудовых функций;

-сложности труда;

-интенсивности труда;

-результативности труда.

А также учитываются требования к профессиональной квалификации (наличию специального образования и профессионального опыта, в том числе требований, отраженных в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Организации; требования к стандартам оказываемых Организацией муниципальных услуг.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаются часовые ставки заработной платы.

Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

8. Заработная плата работника выплачивается в пределах установленного и утвержденного фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

9. Штатное расписание Организации утверждается руководителем, фонд оплаты труда Организации утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

10. Размеры должностных окладов работников Организации устанавливаются руководителем Организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования,

утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

11. Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением к настоящему Положению, (приложение №1) соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

12. В целях поощрения работников, занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Организации предусматривается установление работникам выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за высокое качество работ;
- премия по итогам профессиональной деятельности;

Выплаты в виде повышающих коэффициентов к должностному окладу и надбавок устанавливается по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов и надбавок к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

13. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается по итогам прохождения аттестации на первую или высшую квалификационные категории с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам Организации, занимающим должности работников образования, в случае если им присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук или почетное звание, а также награжденным знаком отличия в сфере образования и науки, при условии соответствия ученой степени (почетного звания, знака отличия) профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам).

Диапазон увеличения - 0,10.

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию по вышеуказанным обстоятельствам производится только по одному из оснований и основному месту работы.

14. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои

функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием на определенный период.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Организации, занимающим должности работников образования, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

15. Ежемесячная надбавка за высокое качество работы может быть установлена в целях особого поощрения работников, занимающих должности работников образования, имеющих высокую степень профессиональной подготовки и общественного признания (почетное звание по профессиональной деятельности, ученую степень).

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ не устанавливается работникам Учреждения, которым в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения увеличен повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

Надбавка за высокое качество работ может быть установлена как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

16. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

17. Работникам, занимающих должности работников образования, выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

18. Учителям – специалистам, преподающим уроки иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры в I-IV классах и которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка по указанным дисциплинам, выплачивается ставка заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой оплачиваемой педагогической работой.

19. При возложении на учителя по основному месту его работы обязанностей по обучению детей на дому по медицинским показаниям, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в его учебную нагрузку на общих основаниях.

20. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения (замены) временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников (проведения занятий в рамках установленной для отсутствующего работника учебной нагрузки), продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час деятельности определяется путем деления должностного оклада учителя за установленную продолжительность рабочего времени на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество часов определяется путем умножения нормы часов преподавательской работы в неделю, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

21. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

22. Выплата ежемесячного дополнительного вознаграждения работникам за выполнение функций классного руководителя, сохраняется на период действия нормативных правовых актов, установивших данную выплату.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих

23. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Организации, устанавливаются руководителем Школы на основе отнесения их должностей к профессиональным квалификационным группам, 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».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

24. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда Организации предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием на определенный период.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена работникам Организации, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Предельный размер надбавки устанавливается системой оплаты труда работников Организации.

25. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются выплаты стимулирующего характера,

предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VIII настоящего Положения.

26. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Школы с учетом раздела VII настоящего Положения.

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

27. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Школы на основе отнесения их профессий и присвоенных им в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих квалификационных разрядов, к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

28. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда Организации предусмотрена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ установлена работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к окладу.

Применение надбавки не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Организации.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

29. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VIII настоящего Положения.

30. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя Школы, его заместителей.

31. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

32. Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Организации.

33. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

34. В целях поощрения заместителей руководителя в Организации предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты.

35. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу заместителя руководителя устанавливается с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 13 настоящего Положения.

36. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Размер надбавки определяется Положением о показателях и критериях оценки эффективности деятельности.

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки устанавливается системой оплаты труда работников Организации.

37. Заместителям руководителя Организации выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VIII настоящего Положения.

38. С учетом условий труда руководителю Организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Школы с учетом раздела VII настоящего Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

39. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Организации.

40. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

41. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам аттестации рабочих мест и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Сроки проведения специальной оценки условий труда регулируются Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Конкретный размер выплаты работникам определяется Организацией в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда (за работу с тяжелыми и вредными условиями труда – класс 3.1.- 4%, класс 3.2. – 12%).

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель Организации обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

42. Работникам Организации, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, к заработной плате работников производятся доплаты:

-районные коэффициенты;

-процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

43. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

44. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

45. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

-одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

46. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

47. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

48. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну,

устанавливается в размере и в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

49. В целях поощрения работников Организации за выполненную работу системой оплаты труда Организации предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

50.Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

51. Конкретный размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

52.Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

53.Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

54. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Учреждения.

Системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа "Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа "Центр развития образования" и их работников".

Размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

55. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры окладов не определены настоящим Положением, оклады устанавливаются системой оплаты труда работников Организации в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Организации.

56. Из фонда оплаты труда Организации работникам может быть оказана материальная помощь (при наличии).

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Организации с учётом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников МОУ «Средняя школа №35»

Общеотраслевые профессии рабочих
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н)
" Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада руб.
1 уровень	Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	4301
2 уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	4554

Общеотраслевые профессии рабочих
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н)
" Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада руб.
1 уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	4554

Общеотраслевые должности служащих
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н с изменениями на 11 декабря 2008 года).
Профессиональная квалификационная группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада руб.
1 уровень	Инженер, специалист по кадрам	5806

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности работников учебного вспомогательного персонала»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада руб.
1 уровень	Секретарь учебной части	4427

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада руб.
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7384
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	9277
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	9464

Индикативно-рейтинговая карта оценивания качества профессиональной деятельности работника
МОУ «Средняя школа №35»

Фамилия имя отчество работника:_____

Должность (специализация): *учитель, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, воспитатель, мл. воспитатель*

Период: _____

Оценка работы по показателям производится каждым учителем самостоятельно, рассматривается на заседании МО, руководитель которого несет ответственность за объективность выставленных баллов по критериям оценивания деятельности учителя.

№	***Показатели***	***Расчет показателя и критерии оценивания***	***Результат в баллах***	***Информация от работника***	***ИТОГО баллов***

1	Положительная динамика учебных достижений учащихся по предмету	**Стабильность или увеличение доли** всех обучающихся данного учителя, закончивших учебный период на «хорошо» и «отлично» ***(% раз в четверть)***	• стабильный результат - **1 балл** • увеличение от 5- 10 % - **2 балла** • более 10 % - **3 балла** *(сравниваются показатели по итогам I и II четверти при заполнении карты в январе, далее по итогам III и IV четверти)*		
2	Представление учащимися собственных достиженийна состязаниях различного уровня по данному предмету	**Доля или количество обучающихся** – участников предметных олимпиад, конкурсов, конференций, конкурсов проектов, творческих смотров, игр, соревнований, выставок в том числе результатов учебно-исследовательской деятельности. **(%, чел.)**	*Школьный уровень:* • от 0% до 30% **- 1 балл** • от 30% до 50% **- 2 балла** • свыше 50% **- 3 балла** *Уровень округа (ПОО), муниципальный уровень* **- 2 балла** (за каждого участника) *Республиканский уровень* **- 3 балла (**за каждого участника) *Федеральный и международный уровень* **- 4 балла** (за каждого участника) **Если количество участников** предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, конкурсов проектов, творческих смотров, игр, соревнований, выставок и т.п.: **более 5 человек** *Уровень округа (ПОО), муниципальный уровень:* • 0% до 30% **- 2 балла** • от 30% до 50% **- 3 балла** • свыше 50% **- 4 балла** *Республиканский, федеральный ,международный уровень:* • от 0% до 30% **- 3 балла**		

			• от 30% до 50% **-4 балла** • свыше 50% **- 5 баллов** (*Команда, творческий или иной коллектив-участник предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, конкурсов проектов, творческих смотров, игр, соревнований, выставок и. т.п. приравнивается к одному участнику)*		
3	Результативность представления учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня.	**Количество обучающихся** – победителей (**I,II,III место**) предметных олимпиад, конкурсов, проектов, творческих смотров, игр, соревнований, выставок в том числе результатов учебно-исследовательской деятельности **(чел.)**	*Школьный уровень* **-2 балла** (за каждого победителя) *Уровень округа (ПОО), муниципальный уровень* **-3 балла** (за каждого победителя) *Республиканский уровень* **-4 балла** (за каждого победителя) *Федеральный уровень* **-5 балла** (за каждого победителя) *Международный уровень* **-6 баллов** (за каждого победителя) (*Команда, творческий или иной коллектив-участник предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, конкурсов проектов, творческих смотров, игр, соревнований, выставок и. т.п. приравнивается к одному участнику)*		
4	Презентация собственной педагогической деятельности.	**Участие** работника в **профессиональных отраслевых** конкурсах **Участие** работника в иных **конкурсных** видах презентации собственной педагогической деятельности.	*Школьный уровень* **– 10 баллов** *Уровень округа (ПОО), муниципальный уровень* **– 20 баллов** *Республиканский уровень* **– 25 баллов** *Федеральный уровень* **– 30 баллов** *Международный уровень* **– 35 баллов** За каждое участие: *Школьный уровень* **– 5 баллов** (за каждое участие) *Уровень округа (ПОО), муниципальный уровень* **– 10 баллов** (за каждое участие) *Республиканский уровень* **– 12,5 баллов** (за каждое участие) *Федеральный уровень* – **15 баллов** (за каждое участие) *Международный уровень* **– 20 баллов** (за каждое участие)		

5	Результативность презентации собственной педагогической деятельности.	**Победа (I,II,III место)** в **профессиональных конкурсах** и **иных конкурсных видах** презентации собственной педагогической деятельности .	*Школьный уровень* **– 20 баллов** (за каждую победу) *Уровень округа (ПОО), муниципальный уровень* **– 25 баллов** (за каждую победу) *Республиканский уровень* **– 30 баллов** (за каждую победу) *Федеральный уровень* **– 35 баллов** (за каждую победу) *Международный уровень* **– 40 баллов** (за каждую победу) *(Победа в заочных конкурсах приравнивается к победе в очных конкурсах)*		
6	Распространение собственного педагогического опыта.	**Проведение** открытых уроков, занятий семинаров, конференций, мастер-классов для заинтересованных лиц. **Участие с выступлением** на семинаре, конференции и т.д.:	*Школьный уровень* **– 5 баллов** (за каждое) *Уровень округа (ПОО), муниципальный уровень* **– 10 баллов** (за каждое) *Республиканский уровень* **– 10 баллов** (за каждое) *Федеральный уровень* **– 15 баллов** (за каждое) *Школьный уровень* **– 2,5 балла** (за каждое) *Уровень округа (ПОО), муниципальный уровень* **–5 баллов** (за каждое) *Республиканский уровень* **– 5 баллов** (за каждое) *Федеральный и международный уровень* **– 7,5 баллов** (за каждое)		
7	Экспертно-аналитическая деятельность.	**Деятельность** работника в составе экспертных, аттестационных, проверочных комиссий (групп, советов,жюри)	*Школьный уровень* **– 1 балл** *Уровень округа (ПОО), муниципальный уровень* **– 2 балла** *Республиканский уровень* **– 3 балла** *Федеральный уровень* **– 4 балла** *Международный уровень* **– 5 баллов** (*На период их реальной деятельности)*		
8	Работа с родителями (законными представителями)	**Деятельность** работника в рамках организуемой и проведенной работы с родителями (законными	*Посещение любых форм собраний с родителями* (законными представителями) в классах ***(кроме тех, где работник выполняет функции классного руководителя)*** **– 0,25 балла**		

		представителями) **Деятельность** работника, выполняющего функции **классного руководителя**	*Вовлечение родителей* (законных представителей) в проведение внеклассных мероприятий – **1 балл** *Посещение семей учащихся* с предоставлением акта посещения в администрацию школы **-2 балла** (за каждое посещение) *Обеспечение посещаемости* родителями (законными представителями собраний и (или) иных форм организации общения ***(при наличии протокола собрания от общего списочного состава класса из расчета один учащийся-один родитель(законный представитель):*** От 50 до 70% **- 3 балла** От 71 до 100% **- 4 балла**		
9	Внеклассная работа по предмету (предметам)	**Организация, подготовка и проведение** предметных декад, декад здоровья, спартакиады, мероприятий по безопасности, гражданско-патриотического, духовно-нравственного воспитания. **Сопровождение** (на основании приказа) учащихся	*Уровень класса, параллели, уровня образования* **– 2 балла** (за каждое мероприятие) *Школьный уровень* **– 3 балла** (за каждое мероприятие) *Уровень округа (ПОО), муниципальный уровень, республиканский уровень, федеральный уровень* **- 5 баллов** (за каждое мероприятие) Любой уровень **- 1балл** (за каждое мероприятие) *(По критериям « **Организация, подготовка и проведение»** оцениваются мероприятия, требующие серьезной подготовки и активного участия школьников (например: игра по станциям и.т.д.)* *Для оценивания таких мероприятий как конкурс рисунков будет осуществляться индивидуальный подход – решение принимает комиссия по распределению стимулирующих выплат.)*		
10	Обобщение и оформление и публикация собственного педагогического опыта	**Деятельность работника** по обобщению, оформлению и публикации материалов в рамках своей профессиональной деятельности	*Подтвержденная публикация (в том числе и в электронном виде) материалов* учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях и др. *(не дублировать одну публикацию в разные издания):* *Школьный уровень* (в том числе и публикация методических (не информационных) материалов на официальном сайте школы) **– 3 балла** (за каждую публикацию) *Уровень округа (ПОО), муниципальный уровень* **– 5 баллов (**за каждую публикацию)		

		Создание, оформление и передача в «методическую копилку» школы собственных методических разработок уроков, занятий, дистанционных курсов, баз данных и др. (в том числе и в электронном виде) от общего объема календарно-тематического планирования по предмету, курсу и др.	*Республиканский уровень* **– 5 баллов** (за каждую публикацию) *Федеральный уровень* **– 5 баллов** (за каждую публикацию) *Международный уровень* **– 5 баллов** (за каждую публикацию) До 30% - **2 балла** 30%-50% - **3 балла** 50%-100% - **4 балла**		
				Общее количество баллов: **(*Подсчитывает сам работник)***	_____
			Подпись работника:	ФИО:	_____ (подпись)
			Аргументированное мнение руководителя МО, структурного подразделения, ответственного лица за направление деятельности	ФИО:	_____ (подпись)
			Аргументированное мнение и подпись членов комиссии	_____/_____/ _____/_____/ _____/_____/	Итоговое кол-во баллов

	_____/_____/ _____/_____/ _____/_____/ Протокол №_____от «____»_____	_____

Индикативно-рейтинговая карта оценивания качества профессиональной деятельности работника
МОУ «Средняя школа №35»

ФИО: _____

Специализация: *педагог-психолог, учитель логопед, социальный педагог*

Оценка работы по показателям производится каждым учителем самостоятельно, рассматривается на заседании МО, руководитель которого несет ответственность за объективность выставленных баллов по критериям оценивания деятельности учителя.

№	***Показатели***	***Расчет показателя и критерии оценивания***	***Оценка в баллах***	***Оценка учителя***			
				сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
1	Положительная динамика учебных достижений по	Изменение образовательного маршрута на более высокий результат	2 балла за каждого обучающегося				

	итогам ПМПК						
2	Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе социально-психологической службе ПМПК (ежемесячно)	За работу: - СПС – 1балл - ПМПК без родителей – 1 балл - ПМПК с родителями – 3 балла				
3	Работа с городской ПМПК, написание характеристик по запросу других организаций	- Индивидуальная консультация родителей по подготовке документов ПМПК - Обследование и написание характеристик прохождения ПМПК - Сопровождение процесса прохождения ПМПК - Сопровождение обучающегося на ПМПК по доверенности - Качественная характеристика для предоставления в органы МВД, ПДН, ВТЭК и др. организации	- 0,5 за каждого обучающегося - 1 балл за каждого обучающегося: - 3 балла за одного обучающегося - 1 балл за обучающегося - 1 балл за обучающегося:				
4	Распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, семинаров, конференций, мастер-классов для студентов, родителей, педагогов. (ежемесячно)	За каждое открытое мероприятие: Уровень: школьный – 5 б. - городской и ПОО – 10 б. - республиканский – 10 б. - всероссийский – 15 б. - международный – 15 б. Участие с выступлением на семинаре, конференции и т.д.: Уровень: - школьный – 2,5 б. - городской и ПОО –5 б. - республиканский – 5 б. - всероссийский – 7,5 б. - международный – 7,5 б.				
5	Ведение школьной документации, отчетности. Исполнительская	- качественное ведение школьной документации	- 0,5 б. за каждый критерий.				
		- исполнительская дисциплина					

	дисциплина.	- своевременная сдача статистической отчетности					
		- посещение городских и республиканских семинаров, конференций, заседаний и др. (ежемесячно)					
6	Разработка элективных курсов, спецкурсов, адаптивных программ к началу нового учебного года.	Своевременная и качественная подготовка рабочей учебной программы курса. (раз в год)	- 3 б. **Заполняет администрация**				
7	Индивидуальная работа с учащимися	Эффективная, результативная индивидуальная работа с учащимися, требующими повышенного внимания	0,25 б. за каждого учащегося				
8	Работа с родителями	- частота посещений родительских собраний.	- посещение родительских собраний в других классах – 0,5 б.				
		- участие родителей в организуемых внеклассных мероприятиях.	- вовлечение родителей в проведение внеклассных мероприятий – 1б.				
		- посещение и эффективная работа с семьями «социального риска»,	- 2 б. за каждое посещение				
		- Организация бесед и инструктажа инспектора ПДН	- 2 балла за одного обучающегося				
		- Исследование социального окружения обучающихся	- 2 балла за одного обучающегося				
		- посещаемость родительских собраний родителями по листу регистрации, протокол **(раз в четверть)**	Меньше 50% - 0 б. 50-70% - 3 б. 70-100% - 4 б.				
		- проведение индивидуальных встреч с родителями	0,25 б. за встречу				
9	Выступления по запросам педагогов, администрации школы	- на родительских собраниях, классных часах, МО, педагогических советах	2 балла за каждое выступление				
10	Ведение электронного журнала и дневника	На основании численности класса	0,17 баллов за ученика				
11	Деятельность по социально-	- Оформление, изготовление стендов - Публикация информационных статей на	1 балл за действие				

	привлекательного имиджа МОУ	сайте школы и т.д.					
12	Участие вне рабочее время в организации и проведении мероприятий с учащимися	- Организация мероприятий в ОУ и вне школы	- школьный уровень – 5 баллов - городской уровень – 10 баллов - региональный уровень – 12,5 баллов				
13	Обобщение собственного педагогического опыта. Вклад в создание методической копилки школы.	Количество публикаций материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях	За каждую публикацию (не дублировать одну публикацию в разные издания): - школьное издание, в том числе подготовка методических (не информационных) материалов для сайта школы – 3 б. - городских и ПОО издание – 5 б. - республиканское издание – 5 б. - всероссийское издание – 5 б. - международное издание 5 б.				
Общее количество баллов (Подсчитывает сам педагог)							
Подпись учителя							
Подпись руководителя МО							
Заместитель директора по УМР							

Критерии снижения выплат стимулирующего характера

Индикативно-рейтинговая карта оценивания качества профессиональной деятельности работникаМОУ «Средняя школа №35»Специализация: *воспитатель*

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (условия получения выплат)	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Выполнение плана посещений	Посещаемость: Ясли:45% Сад: 67% 67-80% 80-100%	2 баллов 2 баллов 3 баллов 4 баллов	Ежемесячно, по результатам отчета по контингенту прошедшего месяца
2	Реализация дополнительных программ и проектов		5 баллов	Ежемесячно
3	Участие в конкурсах, акциях, фестивалях (совместные с детьми, родителями, самостоятельное участие)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	5 баллов 7 баллов 10 баллов 12 баллов	Ежемесячно
4	Организация мастер-классов, выступление на семинарах, конференциях, МО, курсах; публикация в СМИ, собственные методические разработки	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	5 баллов 8 баллов 13 баллов 16 баллов	Ежемесячно
5	Реализация, мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Количество семей, вовлеченных в совместную деятельность по реализации образовательной программы за отчетный период (от 5 семей)	5 баллов	Ежемесячно
6	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	1 поручение	1 балл	

Критерии снижения выплат стимулирующего характера

	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Стимулирующая выплата по итогам работы	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей. Наличие зафиксированных травм Нарушение исполнительской дисциплины	- 50% баллов	По итогам работы за месяц

Индикативно-рейтинговая карта оценивания качества профессиональной деятельности работника
МОУ «Средняя школа №35»

Специализация: *младший воспитатель*

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (условия получения выплат)	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1. Создание условий по присмотру и уходу за детьми	Организация: питания воспитанников, дневного сна. Посещаемость (для групп детей с 3-7 лет)	До 67% - 2 балла 67-80%- 3 балла 80-100%- 4 балла	Ежемесячно по результатам отчета по контингенту
2. Высокая организация обеспечения и выполнения санитарно-гигиенического режима	Эффективная работа по обеспечению санитарно-гигиенического состояния помещений за отчетный период. Отсутствие замечаний за несоблюдение: - режима питания; - установленных норм выдачи питания за отчетный период	3 балла 0 баллов – нарушение зафиксировано	ежемесячно
3. За дополнительную выполняемую работу не входящую в круг должностных обязанностей	Участие в благоустройстве территории ДОУ и оформление прогулочных участков другой общественной работе, в ремонте и д.т. Участие в мероприятиях для детей (исполнение ролей, написание сценария, украшение зала, коридора, холла и т.п.)	5 баллов 5 баллов	ежемесячно
4. Участие в воспитательно-образовательном процессе	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса и режимных моментов: помощь в проведении и подготовке к непосредственной образовательной деятельности и др.	3 балла	ежемесячно
5. Решение кадровых проблем	Замена отсутствующего работника (отсутствие второго воспитателя)	0,25 балла	ежемесячно
За эффективность и оперативность при выполнении поручений	Работа на двух группах (подменял заболевших сотрудников)	1 балл	ежемесячно
6. За особые условия труда	За дополнительную выполняемую работу в карантин	3 балла	по факту (наличие приказа)

1	Стимулирующая выплата по итогам работы	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей. Наличие зафиксированных травм Нарушение исполнительской дисциплины	- 50% баллов	По итогам работы за месяц

Индикативно-рейтинговая карта оценивания качества профессиональной деятельности работника
МОУ «Средняя школа №35»

Специализация: *музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО*

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (условия получения выплат)	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Выполнение плана посещений	Посещаемость: Ясли:45% Сад: 67% 67-80% 80-100%	2 баллов 2 баллов 3 баллов 4 баллов	Ежемесячно, по результатам отчета по контингенту прошедшего месяца
2	Реализация дополнительных программ и проектов		5 баллов	Ежемесячно
3	Участие в конкурсах, акциях, фестивалях (совместные с детьми, родителями, самостоятельное участие)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	5 баллов 7 баллов 10 баллов 12 баллов	Ежемесячно
4	Организация мастер-классов, выступление на семинарах, конференциях, МО, курсах; публикация в СМИ, собственные методические разработки	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	5 баллов 8 баллов 13 баллов 16 баллов	Ежемесячно
5	Реализация, мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Количество семей, вовлеченных в совместную деятельность по реализации образовательной программы за отчетный период (от 5 семей)	5 баллов	Ежемесячно
6	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	1 поручение	1 балл	

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

22 (двадцать два) листов
цифрами прописью

Должность Секретарь учебной части

Подпись _____ / Т.А. Мамонтова

« 26 » февраля 20 19 г. М.П.

АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 35» (МОУ «Средняя школа № 35»)
ОГРН 1021000[illegible] ★ ОКПО 51328481 ★ ИНН 1001034491
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ

Для документов