

СОГЛАСОВАНО:

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации

МБОУ Школа №9

г.о. Самара



Смирнова Ю.В.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ Школы №9

г.о. Самара



Макарова Н.А.

«1» сентября 2023 г.

«1» сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Школа №9»
городского округа Самара

• Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №9» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановлением Главы городского округа Самара № 39 от 27.01.2009 г., постановлением Правительства Самарской области от 2 февраля 2018 года № 57 о внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60, Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 года № 582, Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 года № 62, Постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2016 года № 773, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных учреждений Самарской области и о признании утратившим силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного вос-

питанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с дополнениями и изменениями); постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями); приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 22.05.2019 г. № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации». Постановления Правительства Самарской области от 29.09.2022 № 811 «Об установлении отдельного расходного обязательства по Самарской области в 2022 году, внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области на осуществление ежемесячных денежных выплат педагогическим работникам автономных не коммерческих организаций, реализующих общеобразовательные программы дошкольного, начального общего, среднего общего образования».

1.3 Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда оплаты труда работников (размер определяются действующим законодательством, Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 Постановлением Правительства Самарской области от 2 февраля 2018 года № 57 о внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60, Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 го-

да № 431, Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353), который включает:

- фонд оплаты труда работников учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию;
- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

1.4.2. Специальный фонд оплаты труда (размер определяется действующим законодательством, Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60, Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431, Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353), который включает:

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществления деятельности, не предусмотренной должностными обязательствами работников;
- выплаты, определяемыми повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.3. Стимулирующий фонд в размере (размер определяется действующим законодательством, Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60, Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431, Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353), который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премий и иные поощрительные выплаты, в том числе директору в т.ч. 3% от стимулирующего фонда, заместителям директора, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу, стимулирующие выплаты педагогическим работникам. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.5. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации), заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.7. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников, на выплаты стимулирующего характера и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.8. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональным квалификационными группами должностей служащих и профессий рабочих.

1.9. Размер и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара.

1.10. Директор учреждения своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, квалификационной категории, рабочим – с учетом квалификационного разряда.

1.11. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.12. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

1.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

1.13. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

(Постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 с изменениями от 02.02.2018 г. № 57)

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПл} = \text{Сч} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Ккв} \times \text{Кгр} \times \text{Кэн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где:

ЗПл- тарифная заработная плата педагогического работника, осуществления учебного процесс;

Сч- средняя расчетная единица за один учебный год;

Н- количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп- количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2- среднее количество недель в месяце;

Ккв- повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

Кгр- повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметами:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кэн- повышающий коэффициент за учетную степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За учетную степень доктора наук	1,2
За учетную степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации	1,1

Д- компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп- величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показателям социально-педагогическим показателям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

- ФГОС (по классам);

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

ФОТпед x 245

Сч = -----,

($\sum a_i b_i$) x 365

Где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

A_i – количество учащихся в первых классах и т.д.;

B_i – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

I – переменное значение обучающихся в 1, 2, 3, 4 классов;

245 - количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

ФОТинд x 245

Сч = -----,

($\sum a_i b_i$) x 365

Где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ_{инд} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

A_i – количество учащихся в первых классах, находящихся на индивидуальном обучении;

B_i - количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^K \frac{NROP_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} + ODC + T,$$

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. № 57)

Где:

NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NZ – количество месяцев в z-м периоде;

D_{ki} – численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

I – наименование соответствующей образовательной программе;

Z – порядковый номер периода;

K – дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 сентября и 1 января;

12 – количество месяцев в году;

ODC – объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

T – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее по тексту МРОТ).

2.3. Педагогическим работникам могут устанавливаться доплаты из специального фонда оплаты труда

- за классное руководство;
- за работу с родителями;
- за работу с документами;

- проверку тетрадей и письменных работ;
- заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерская и т.д.);
- руководство методическим объединением;
- деление класса на группы; углубленное изучение с учетом коэф. наполняемости
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

Условиями произведения данного вида выплат являются локальные акты ОУ и вышестоящих организаций.

2.4. Размер стимулирующих выплат работникам, список работников, получающих данные выплаты, утверждается директором учреждения по согласованию с председателем Совета школы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на срок 6 месяцев.

Условиями для назначений стимулирующих выплат являются:

- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, во время которого ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;
- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$\text{ЗПд} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Ср},$$

где:

ЗПд- заработная плата директора учреждения;

ЗПср- средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр- повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	Коэффициент
---	-------------

1 группа	1,8
2 группа	1,4
3 группа	1,2
4 группа	1,1

Порядок отнесения у группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Ккв- коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

Кзн- повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетного звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 г. № 25):

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетного звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования- устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Ср- величина стимулирующих выплат директору учреждения.

Размер и условия выплат стимулирующего характера директору устанавливается работодателем.

3.2. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующий формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times КР \times Ккв \times Кзн,$$

Где ЗПр- заработная плата заместителя директора;

ЗПср- средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр- коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5;

Ккв- коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителя директора, который устанавливается в следующих размерах:

1,1- для заместителя директора, имеющего высшую квалификационную категорию;

1,0- для заместителя директора, имеющего первую квалификационную категорию;

Кэн- повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителю директора учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих состоит из должностного оклада (оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера;

4.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) работникам учреждения

5.1.1. Стимулирующие выплаты работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения выплачиваются в соответствии с принятыми на текущий учебный год критериями и показателями качества труда работников и сумме набранных баллов.

В соответствии с установленными критериями работники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности в конце учебного года (август) и в начале второго полугодия (март)

Директор учреждения два раза в год: до 15 октября и до 15 апреля представляет в комиссию по распределению стимулирующего фонда аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения.

Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат издается по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 октября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 20 апреля.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, рассчитывается по бальной системе по формуле:

Общий фонд премирования	Общее количество
Стимулирующие = в данном периоде всех	баллов всех педагогичес- сумму баллов

выплаты педагогических работников, осуществляющих учебный процесс : чesких работников в периоде х педагога за период

Стимулирующие выплаты работникам учреждения рассчитывается по бальной системе по формуле:

Общий фонд премирования	Общее количество
Стимулирующие выплаты = в данном периоде всех работников учреждения в данном периоде	баллов всех работников в данном периоде х сумму баллов работника за период

5.1.2. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за период может быть снижен или стимулирующие выплаты могут быть не начислены в случаях:

- невыполнение критериев премирования;
- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащие исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушение работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнение приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

5.1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.1.4. Работникам отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

5.1.5. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, стимулирующие выплаты устанавливаются не менее чем через четыре месяца со дня приема.

5.1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Ежемесячная доплата; Доплата разовая; Прочие выплаты; Надбавка За расширение и доп. объем работы. За работу с отчетами (запросами, требованиями)
- Ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику; Доплата вновь принятому педагогу до наступления стимулирующих выплат.
- Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам;
- Единовременная премия;

- Надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество, кураторство);
- Надбавки за интенсивность и напряжённость работы;
- Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ.

Примерные критерии оценивания труда педагогических работников (учителей)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	4 балла
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 4 балла
1.3.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% – 1 балла
1.4.	Наличие обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-бальной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	на уровне – 2 балла выше - 3 балла
1.5.	Участие учителя, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя в организации и проведении ГИА, ОГЭ	организатор – 1 балл эксперт – 2 балла член ГЭК, руководитель – 3 балла
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 5 баллов
1.7.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% – 3 балла
1.8.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-бальной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по среднему значению по «образовательному округу».	на уровне – 2 балла выше - 3 балла
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% – 3 балла
1.10	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по	1 балл

.	неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	
1.11	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	3 балла
1.12	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 0,5 балла районный уровень – 1 балл городской уровень – 2 балла областной уровень – 2,5 балла всероссийский, международный – 3 балла <i>учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются</i>
1.13	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	2 балла
1.14	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да – 2 балла Нет – 0 баллов
1.15	Исполнительская дисциплина учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя	На уровне – 2 балла Ниже уровня 0 баллов <i>определяется заместителем директора по УВР</i>
1.16	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	менее 50% – 1 балл 51-90% – 2 балла 91-100% – 3 балла
1.17	Отсутствие смены траектории в выборе профильных предметов (в сравнении ОГЭ и ЕГЭ)	2 балла
<i>Количество баллов по критерию</i>		42 баллов
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		

2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 0,5 балла районный уровень – 1 балл городской уровень – 2 балла областной уровень – 2,5 балла всероссийский, международный – 3 балла <i>учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются</i>
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 0,5 балла (2 и более) районный уровень – 1 балл (2 и более) городской уровень – 2 балла (2 и более) областной уровень – 2,5 балла (2 и более) всероссийский, международный – 3 балла (2 и более) <i>учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются</i>
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	2 балла
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 0,5 балла районный уровень – 1 балл городской уровень – 2 балла областной уровень – 2,5 балла всероссийский, международный – 3 балла <i>учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются</i>
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выпол-	3 балла

	няющих функции классного руководителя, в мероприятиях регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	
2.6.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	2 балла
2.7.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	3 балла
2.8.	Степень активности класса и учителя выполняющего функции классного руководителя	ниже уровня по ОО – 1 балл на уровне по ОО – 2 балла выше уровня по ОО – 3 балла <i>определяется заместителем директора по воспитательной работе</i>
Количество баллов по критерию		22 балла
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	3 балла
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 2 балла

3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	3 балла
<i>Количество баллов по критерию</i>		8 баллов
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным иными ОО (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 0,5 балла районный уровень – 1 балл городской уровень – 2 балла областной уровень – 2,5 балла всероссийский, международный – 3 балла <i>учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются</i>
4.2.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 0,5 балла районный уровень – 1 балл городской уровень – 2 балла областной уровень – 2,5 балла всероссийский, международный – 3 балла <i>учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются</i>
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	2 балла
4.4.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	2 балла

4.5.	Участие учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в качестве эксперта или члена жюри	школьный уровень – 0,5 балла районный уровень – 1 балл городской уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла <i>учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются</i>
4.6.	Выход учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, на замену учебных часов	до 10 часов – 1 балл 10-20 часов – 2 балла более 20 часов – 3 балла
<i>Количество баллов по критерию</i>		16 балл
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	3 балла
5.2.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	3 балла
5.3.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	2 балла
5.4.	Выполнение программы «Школа – территория здоровья» (санаторий)	2 балла
<i>Количество баллов по критерию</i>		10 баллов
<i>Итого</i>		100 баллов

Критерии оценивания труда главного бухгалтера, бухгалтера

Главный бухгалтер; Бухгалтер	1. Отсутствие просроченной кредиторской, дебиторской задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	8
	2. Своевременное и правильное оформление учетных документов и законность совершаемых операций.	6

	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	8
	4. Своевременное и качественное оформление в соответствии с установленным порядком документы для выплаты заработной платы работникам учреждения, премий, оплаты командировочных и других расходов.	8
	5. Размер средней заработной платы педагогических работников: • на уровне среднегородского показателя; • выше среднегородского показателя.	6 8
	6. Эффективность и целесообразность расходования бюджетных средств и использования муниципального имущества: • целевое расходование бюджетных средств; • использование конкурентных способов закупки.	3 1
	7. Соблюдение сроков и порядка размещения и предоставления информации на сайтах в сети Интернет: • официальный сайт учреждения; • официальный сайт РФ – www/bus.gov.ru ; • «БАРС-Учет», «БАРС – Отчетность»; • «Web-Консолидация» и др.	4 8 8 8

Критерии оценивания труда заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, специалиста по охране труда, делопроизводителя

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	1. Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения.	6
	2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	3

	3. Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств.	8
	4. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	8
	5. Качественная организация контроля за рациональным расходованием материалов и финансовых средств учреждения. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок.	5
	6. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	3
	7. Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств.	6
	8. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	6
	9. Эффективность и целесообразность расходования бюджетных средств и использования муниципального имущества: • наличие приборов учета энергоснабжения; • наличие приборов учета водоснабжения; • наличие приборов учета тепло-снабжения.	2 2 2
	10. Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: • ежегодный мониторинг показателей энергоэффективности (ГИС «Энергоэффективность») в сети Интернет.	4
Специалист по охране труда	1. Своевременная разработка и исполнение мероприятий по улучшению	8

	условий труда работников учреждения.	
	2. Своевременный контроль за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда.	6
	3. Качественный контроль за обеспечением работников спецодеждой и спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.	8
	4. Своевременный контроль за правильным расходованием средств, выделенных на выполнение мероприятий по охране труда.	10
	5. Отсутствие замечаний на оформление учетно-отчетной документации.	8
Делопроизводитель	1. Качественное и своевременное оформление кадровой документации.	10
	2. Качественное и своевременное оформление документов для назначения пенсий работникам, льгот и компенсаций.	6
	3. Отсутствие замечаний за несвоевременное оформление документации	8

Критерии оценивания труда дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщика служебных помещений

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний на качество содержания в надлежащем состоянии зданий и ремонт оборудования.	8
	2. Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования.	6
	3. Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений.	10
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений.	6

	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала.	10
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	8
Дворник	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки территорий.	10
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки территорий со стороны персонала.	6
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	8

Критерии оценивания труда заместителя директора

№	Показатели эффективности	Критерии оценки показателей	Баллы
1.	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в деятельности образовательного учреждения и наличие дисциплинарных взысканий, примененных к заместителю директора в отчетном году (по курируемым вопросам)	Отсутствуют нарушения и взыскания	4
2.	Обученность учащихся по курируемым параллелям	Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение (без учета обучающихся, переведенных на адаптированные образовательные программы), и (или) переведенных условно в следующий класс	3
		Наличие обучающихся, оставленных на повторное обучение, и (или) переведенных условно в следующий класс	0
3.	Реализация дистанци-	Реализуется	3

	онных образовательных технологий, электронного обучения	Не реализуется	0
4.	Предоставление муниципальных услуг в электронном виде	Предоставляются	2
5.	Наличие системы электронного документооборота	Система электронного документооборота внедрена	3
6.	Информационная открытость образовательного процесса	Своевременно обновляется информация по курируемым вопросам	5
7.	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ, в том числе по заполнению федеральных мониторингов	Отсутствие нарушения сроков	5
8.	Работа с локальными актами	Своевременное составление локальных актов	5
9.	Работа по внедрению функциональной грамотности	Своевременное составление программы	5

Примерные критерии оценивания труда заместителя директора (по обеспечению безопасности)

№ п/п	Показатели	Критерии оценки показателей	Шкала (баллов)
1.	Предупреждение и недопущение террористических актов, пожаров и других ЧС	Отсутствие фактов ЧС	Отсутствие - 4 балла
2.	Качественная организация по обеспечению безопасности членов образовательного процесса, охраны труда, предупреждение травматизма, ДТП, антитеррористической пропаганде	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам комплексной безопасности	0-2
		Отсутствие фактов травматизма во время образовательного процесса, дорожно-транспортных происшествий, нарушений требований охраны труда	0-2

		Предписания или замечания, выданные органами Росгвардии, УВД, ФСБ в отношении вопросов безопасности	Отсутствие – 2 балла
3.	Уровень осуществления взаимодействия с территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, военным комиссариатом	Оперативность и своевременность обмена информацией с взаимодействующими структурами в части, касающейся ОУ	0-4 балла
		Обеспечение участия сотрудников взаимодействующих структур в мероприятиях комплексной безопасности, проводимых в ОУ	0-2 балла
		Своевременность и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации	0-4 балла
		Своевременная и качественная организация постановки на воинский учет	0-2 балла
4.	Обеспечение комплексной безопасности школы	Разработка локальных актов по охране труда, гражданской обороне, антитеррористической защищенности в школе с учетом требований федерального законодательства и других нормативных актов	0-4 балла
		Организация контрольно-пропускного режима	0-2 балла
		Наличие действующего автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	0-2 балла
		Наличие действующей «тревожной кнопки»	0-2 балла
		Своевременность расследования и учета несчастных случаев с учащимися, работниками	0-4 балла
		Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в школе (проведение общешкольных учебных тренировок по эвакуации)	0-2 балла
5.	Организация военно-полевых сборов	Отсутствие замечаний, выполнение норматива	0-2 балла

6.	Дополнительные показатели	Внедрение и сопровождение системы прохода с использованием карт (СКУД)	0-2 балла
		Осуществление мероприятий по обеспечению безопасности организованных перевозок детей	0-2 балла
		Вовлечение обучающихся в творческие конкурсы, олимпиады, смотры, связанные с обеспечением безопасности	Всероссийский - 6 Областной - 4 Муниципальный - 3 Школьный - 1
		Исполнительская дисциплина, соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка	0-4 балла

5.2. Порядок выплат единовременной премии

5.2.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- За выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а так же выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров, за проведение всеобщей для родителей обучающихся и воспитанников, за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности, за интенсивность, напряженность труда, за организацию работы по подготовке обучающихся к олимпиадам, большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, устранение последствий аварий и ремонтных работ т.д.);
- В связи с празднованием: Нового года, Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта, в связи с профессиональными праздниками Днем дошкольного работника, Днём медицинского работника, Днем бухгалтера, Днем учителя);
- В связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами, почетными грамотами, объявлением благодарности и другими наградами;
- В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения)- не менее 1000 рублей;

для административного состава:

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

5.2.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

5.2.3. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

5.3. Порядок установление и выплаты ежемесячной надбавки и доплаты за интенсивность и напряжённость работы.

5.3.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения. Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

для всех работников:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
 - высокое профессиональное мастерство;

для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

5.3.2. Работника может выплачиваться ежемесячная надбавка или доплата за интенсивность и напряжённость работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

5.3.3. Надбавка или доплата за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения могут производиться выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяется настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- Доплаты работника, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутст-

вующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- Доплаты за сверхурочную работу в т.ч. сторожа.
- Доплаты за ночную работу;
- Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Иные выплаты из специального фонда (п. 1.4.1 настоящего Положения).
- Доплату при выполнении работником работ различной квалификации, совмещение должностей.
- Доплаты и надбавки компенсационного характера.
- Выплаты, связанные с характером и условиями труда.

6.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда выплачивается доплатой в соответствии с действующим законодательством по приказу директора учреждения.

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы- в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. Работа в выходные или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверхдолжностного оклада (оклада), 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.

6.7. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35% часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.8. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется:

Должностной оклад (оклад) : среднемесячная норма рабочего времени по занимаемой должности (профессии) в соответствующем месяце

6.9. Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и начисляться на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

7. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

8.1. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Самарской области», ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

8.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 8.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 8.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

7.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 8.1. абзацах первом и втором пункта 8.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения

педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

8. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание

10.1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются надбавки:

- за ученую степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада.

10.2. Работникам учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, ученую степень производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

10.3. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени и (или) присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом директора учреждения в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

9. Установление надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество)

11.1. Установить надбавку наставникам или кураторам из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников, закрепленным за молодыми педагогическими работниками в первый год их работы в учреждении. Размер оплаты определяет директор.

11.2. Указанная в пункте 11.1. настоящего Положения надбавка устанавливается приказом директора на весь период руководства молодыми специалистами (наставничества, кураторства).

10. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

12.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника продолжительностью более 2-х месяцев;
- необходимость дорогостоящего лечения (три и более минимальных размеров

оплаты труда, установленных законом);

- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника;
- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);

12.1. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

12.2. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, установленных пунктом 13.1. настоящего Положения, где указан конкретный размер материальной помощи).

12.3. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

12.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

13. Другие вопросы оплаты труда

13.1. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются Директором за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.

13.2. За выполнение функций классного руководителя работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

- В классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2015 (Две тысячи пятнадцать) рублей;
- В классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

13.3. За выполнение функций классного руководителя работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение из федерального бюджета в размере 5000 (Пять тысяч) рублей.

Размер вознаграждения производится пропорционально отработанному времени.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

13.4. Единовременная денежная выплата в размере 10 000 (Десяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам реализующих дошкольное, общеобразовательные программы начального общего, среднего общего образования.

