СОГЛАСОВАНО:
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной организации
МБОУ «Школа №9» г.о. Самара
_____Смирнова Ю.В.

«31» марта 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор
МБОУ «Школа № 9» г.о. Самара

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа №9» городского округа Самара

Макарова Наталия Алексеевна
O="МБОУ ""Школа №9"" г.о. Самара", CN=Макарова Наталия Алексеевна, E=9schoolsamara@mail.ru
00f9a7d2c5bd 5c7e49

Приказ № 01-07/79 от 31 марта 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 9» городского округа Самара (новая редакция)

1. 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 23.08.2024 №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», Приказ Министерство образование и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений" (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 " Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого - педагогической, медицинской и социальной помощи самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования

в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета". Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 17.06.2024 №424 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 28.12.2006 №194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 №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», Постановлением Правительства Самарской области от 19.02.2024 №100 (изменения в соответствии с ПП СО от 28.08.2024 №619) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области в 2024 году, утверждении порядка определения объёма и условия предоставления субсидий государственным автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление в марте, в сентябре 2024 года единовременных денежных выплат на ставку заработной платы работникам государственных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования». Постановлением Правительства Самарской области от 24.06.2024 №471 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидии государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 №6 «Об утверждении государственной программы Самарской области «Развитие образования и повышение эффективности реализации

молодежной политики в Самарской области» и установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»

1.3 Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Расчет фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле:

$$ФОТ = \left(\sum_{i=1}^{k}\left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12}\right) + ОЗ\right) + Т + У,$$

где NRO^{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

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

N_z – количество месяцев в z-м периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

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 января и 1 сентября;

12 – количество месяцев в году;

ОЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее – базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

Т – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

У – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 06.03.2019 N 121.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.5.1 Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

1.5.2. Специальный фонд оплаты труда, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ).

- 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;

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Доплаты и надбавки устанавливается в тарификации педагогов, утверждается руководителем учреждения.

- 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.

1.5.3**.** Стимулирующего фонда оплаты труда работников, который включает выплаты стимулирующие характера, в том числе руководителю учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ, за дополнительную деятельность;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность

труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Ежемесячная надбавка за выслугу лет рассчитывается в процентном отношении к ст.часа:

- от 3-10 лет - 0,5%.
- от 10 и выше - 1%

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет,

является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника учреждения права на получение этой надбавки.

1.5.4. Объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем учреждения.

1.6. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

1.7. 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.

1.7.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.

1.8. 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.

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

Оклады (оклады) работников учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

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

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

1.12.В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения

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

1.14. 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.

1.15. 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.

1.16.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.

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

1.18. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.19. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

2.1 . Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_п = БЧ_п + СП_п + СТ_п,$$

где $ЗП_п$ – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_п$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_п = С_{пi} \times К_{пр} \times Н \times У_п \times 4{,}2 \times К_{гр} + С_{ki} \times Н \times У_п \times 4{,}2,$$

где $С_{пi}$ – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего,

среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

$К_{пр}$ – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3 (далее – коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

Н – количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

$У_{п}$ – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$К_{гр}$ – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

$С_{ki}$ – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

$СП_{п}$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times К_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times К_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

где $К_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден

СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$К_{нм}$ – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

Д – выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

$СТ_п$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_п = Категория + Выслуга + В,$$

где Категория – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

$$Категория = (БЧ_п \times К_{кв}) - БЧ_п,$$

где $К_{кв}$ – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

В – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. На фонд оплаты труда педагогических работников учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается руководителем учреждения локальным нормативным актом.

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	1,1

выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации	

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

Сп- величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.3. Педагогическом 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 руководителя учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗП_р = БЧ_р + СП_р + СТ_р,$$

где $ЗП_р$ – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_р$ – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_р = ЗП_{пср} \times К_р + Ч_р,$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$К_р$ – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;
2-я группа - 1,4;
3-я группа - 1,2;
4-я группа - 1,1;

$Ч_р$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$СП_р$ – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СП_р = (ЗП_{пср} \times К_р \times К_{зн}) - (ЗП_{пср} \times К_р) + М,$$

где $К_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается настоящим Положением в размере 1,1 в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

М – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

$СТ_р$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле;

$$СТ_р = С_р,$$

где $С_р$ – величина стимулирующих выплат руководителя общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

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

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

3.4. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

4. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

4.1. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СП_{зг} + СТ_{зг},$$

где $ЗП_{зг}$ – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{зг}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times К_р + П,$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$К_р$ – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

П – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{зг}$ – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{зг} = (ЗП_{пср} \times К_р \times К_{зн}) - (ЗП_{пср} \times К_р) + Р,$$

где $К_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = С_р,$$

где $С_р$ – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения.

4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

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

5.1. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником учреждения в установленном порядке.

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

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

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения производятся 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 определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации.

6.4. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.6. 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).

6.7. 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.

6.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере 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 дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В соответствии со статьей 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты

труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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.

6.9. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

6.10. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на месячную норму рабочего времени в соответствующем году.

6.12. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

6.13. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной норы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

7.1. 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 на 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:

Стимулирующие выплаты	=	Общий фонт премирования в данном периоде всех педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	:	Общее количество баллов всех педагогических работников в периоде	х	сумму баллов педагога за период

Стимулирующие выплаты работникам учреждения рассчитывается по бальной системе по формуле:

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

7.1.1. 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.

7.1.2. 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.
7.1.3. Работникам отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.
7.1.4. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, стимулирующие выплаты устанавливаются не менее чем через четыре месяца со дня приема.
7.1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Ежемесячная доплата; доплата разовая; прочие выплаты; надбавка, премия и т.п.

за расширение и доп. объём 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;
- Премия за высокие результаты работы и качество выполняемых работ.

7.2. Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников определены в Приложении 1 к настоящему Положению.
7.3. Надбавка за результативность и качество работы утверждается руководителем учреждения в тарификации педагогов.
7.4. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы:
7.4.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.
7.4.2. Для установления ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы используются следующие показатели:
а) для всех работников:

- выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;
б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.
7.4.3. Надбавка за сложность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).
7.4.4. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

7.5. Порядок выплаты единовременной премии:

7.5.1 Работникам могут выплачиваться единовременные премии:
- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- в связи с профессиональным праздником Днем учителя, Днем бухгалтера;
- в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского Дня 8 марта;
- в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми и другими наградами.
7.5.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом руководителя учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).
7.5.3. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

7.6. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику:

7.6.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 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, 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).

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

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 7.6.1. 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.

7.6.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 7.6.1. абзацах первом и втором пункта 7.6.2. 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.

Критерии эффективности оценивания труда педагогических работников (учителей)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
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)	+ 2 балла - 2 балла		

1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) оценок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам). Отсутствие неудовлетворительных результатов по ВПР	Соответствие 75% и более + 3 балла не соответствие – - 3 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.	Сопровождение обучающихся учителем, в том числе выполняющего функции классного руководителя на конкурсы, олимпиады, спортивные соревнования, ГИА	2 балла		
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более + 3 балла не соответствие – 3 балла		
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 среднего значения по «образовательному округа».	на уровне – 2 балла выше - 3 балла		
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ГИА по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% – 3 балла		
1.10.	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		
1.11.	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 *учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются*		
1.12.	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		
1.13.	Исполнительская дисциплина учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя	На уровне – 2 балла Ниже уровня 0 баллов *определяется заместителем директора по УВР*		
1.14.	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		
1.15.	Отсутствие смены траектории в выборе профильных предметов (в сравнении ОГЭ и ЕГЭ)	2 балла		
1.16.	Своевременное заполнение учителем ГИС СО «АСУ РСО»	2 балла - 5 баллов		
Количество баллов по критерию	**40 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 *учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются*		
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) *учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются*		
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 *учитывается по наивысшему показателю,*		

		баллы не суммируются		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющих 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	+ 1 балл – дистанционные курсы +0,5 балла очная смена +1,5 балла профильная смена Баллы суммируются		
2.6.	Участие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющих функции классного руководителя в Всероссийском конкурсе «Большая перемена»	Регистрация – 1 балл Участие – 2 балла Победа – 3 балла		
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в раннюю профориентацию обучающихся (выездные экскурсии на предприятия, встречи с представителями профессий в школе)	2 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 *определяется заместителем директора по воспитательной работе*		
2.9	Участие обучающихся 1-11 классов с ограниченными возможностями в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах. Участие в международном конкурсе профессионального мастерства « Абилимпикс»	Победа – 2 балла Участие – 2 балла Баллы не суммируются		
Количество баллов по критерию		**24 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	2 балла		
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100%	100% + 2 балла - 3 балла		

	контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО			
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1 балл		
3.4	Использование учителем, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя учебной платформы MAX	10 сообщений в неделю -1 балл свыше 30 сообщений в неделю – 2 балла свыше 30 сообщений в неделю в группах класса, род.чатах и звонки – 3 балла Баллы не суммируются		
3.5	Регистрация (учителем, классным руководителем) обучающихся в ФГИС «МОЯ Школа», а также создание группы класса и контроль за использованием обучающимися этой учебной платформы	Не менее 3-х раз в месяц -2 балла регистрация учеников – 2 балла		
Количество баллов по критерию	**11 баллов**			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта, опыта работы по профориентации в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, (в зависимости от уровня)	Распространение и участие - 1 балл районный уровень – 2 балла городской уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла всероссийский, международный – 4 балла *учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются*		
4.2.	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	2 балла		

	аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период			
4.3.	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		
4.4	Прохождение обучения в Региональном центре трудовых ресурсов АИС «Кадры в образовании. Самарская область» за отчетный период	3 балла		
4.5	Участие учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя в квалификационной аттестации (заявление и участие в аттестационной комиссии в текущем году)	2 балла		
4.6.	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 *учитывается по наивысшему показателю, баллы не суммируются*		
4.7.	Выход учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, на замену учебных часов	1 балл		
Количество баллов по критерию	**16 баллов**			
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	1 балл		
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	5 баллов		
5.3.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся. Активное участие в акциях, фестивалях, конкурсах, мероприятиях по профилактике ДДТТ	Отсутствие – 1 балл Активное участие – 2 балла Баллы суммируются		
Количество баллов по критерию	**9 баллов**			
Итого	**100 баллов**			

Критерии эффективности оценивания труда сотрудников административно-хозяйственного подразделения

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	**Критерии премирования**	**Размер премирования в баллах**	**Самооценка**	**Решение комиссии**
Учитель-логопед, педагог-психолог	1.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	3		
	2.Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях	3		
	3.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: • уровень учреждения (победитель); • районный уровень (победитель); • городской уровень (победитель); • областной, общероссийский уровень (победитель).	1 2 3 5		
	4. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	3		
	5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: • интернет; • печатное издание	2 5		
	6. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. выше уровня учреждения: • районный уровень • городской уровень • областной, общероссийский уровень	1 2 5		
	7. Участие работника в очных конкурсах профессионального мастерства: • уровень учреждения • районный уровень • городской уровень • областной общероссийский уровень	1 2 3 5		
	8. Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения: • районный уровень • городской уровень • областной, общероссийский уровень	2 4 6		
	9. Внедрение альтернативных форм школьного образования: • группа выходного дня; • группа ранней адаптации; • группа кратковременного пребывания; • иные формы.	8 8 8 8		

	10. Исполнительная дисциплина работника учреждения (своевременное, качественное и достоверное исполнение документов, отчетности).	5		
Итого:		95 баллов		
Методист	1. Совершенствование методики обучения воспитанников.	5		
	2. Своевременный контроль за содержанием учебного процесса, выполнением воспитанниками требований учебных программ.	5		
	3. Организация проведения открытыхзанятий и повышения квалификации работников.	5		
	4. Участие работника в очных конкурсах профессионального мастерства: • уровень учреждения • районный уровень • городской уровень • областной, общероссийский уровень	 1 2 3 5		
Итого:		25 баллов		
Главный бухгалтер	1. Отсутствие просроченной кредиторской, дебиторской задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конецотчетного периода	2		
	2. Своевременное и правильное оформление учетных документов и законность совершаемых операций.	2		
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2		
	4. Эффективность и целесообразность расходования бюджетных средств и использования муниципального имущества: • целевое расходование бюджетных средств; • использование конкурентных способов закупки.	 1 1		
	5. 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.	 1 1 1 1		
Итого:		12		
Бухгалтер	1. За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной и месячной отчетности.	2		
	2. За своевременную подготовку и представление персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ и другие организации	2		

	3. За высокую результативность работы с внебюджетными средствами	2		
	4. За отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	2		
	5. За своевременную выдачу расчетных листов	2		
	6.За соблюдение финансовой дисциплины	2		
Итого:		12		
Заведующий хозяйством	1.Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения.	2		
	2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	2		
	3. Своевременное и качественное обеспечение контроля за полным выполнением договорных обязательств.	2		
	4. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ. Оперативность выполнения аварийных работ.	2		
	5. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	2		
	6. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	2		
Итого:		12		
Специалист по охране труда	1. Своевременная разработка и исполнение мероприятий по улучшению условий труда работников учреждения.	3		
	2. Своевременный контроль за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда.	3		
	3. Своевременный контроль за правильным расходованием средств, выделенных на выполнение мероприятий по охране труда.	3		
	4. Отсутствие замечаний на оформление учетно-отчетной документации.	3		
Итого:		12		
Секретарь	1.Качественное и своевременное ведение документации, закрепленной согласно номенклатуре дел школы.	3		
	2. Качественное и своевременное оформление документов , выполнение приказов, поручений администрации.	3		
	3. Доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей.	3		
	4. Своев ременная работа с электронной почтой	3		
Итого:		12		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний на качество содержания в надлежащем состоянии зданий и ремонт оборудования.	4		
	2. Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования.	4		

	3. Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений.	4		
Итого:		12		
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1.Своевременность и качество выполнения заданий	3		
	2. Соблюдение сроков планово-предупредительных работ	3		
	3. Соблюдение требования охраны труда, электробезопасности.	3		
	4. Соблюдение технологических карт и инструкций	3		
Итого		12		
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений.	4		
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала.	4		
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	4		
Итого:		12		
Дворник	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки территорий.	4		
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки территорий со стороны персонала.	4		
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	4		
Итого:		12		
Сторож-вахтер	1. Соблюдение частоты в помещениях и на прилегающей территории (уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно – технического оборудования, соблюдение порядка на закрепленной территории с требованиями СанПиНа)	3		
	2. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	3		
	3.Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей.	3		
	4.Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	3		
Итого:		12		
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	2		
	2. Качественное выполнение полученной работы, связанной с обеспечивает рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	2		

	3. Организация предпрофильного и профильного обучения.	2		
	4. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	2		
	5. Выполнение планов внутришкольного контроля учебно-воспитательной работы	2		
	6.Качественная организация общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)	2		
Итого:		12		
Заместитель директора по воспитательной работе	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда	2		
	2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	2		
	3. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни	2		
	4. Организация предпрофильного и профильного обучения	2		
	5. Выполнение планов внутришкольного контроля воспитательной работы	2		
	6. Качественная организация общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)	2		
Итого:		12		
Ответственный за по комплексную безопасность	1.Предупреждение и недопущение террористических актов, пожаров и других ЧС	2		
	2. Качественная организация по обеспечению безопасности членов образовательного процесса, охраны труда, предупреждение травматизма, ДТП, антитеррористической пропаганде	2		
	3.Уровень осуществления взаимодействия с территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, военным комиссариатом	2		
	4.Обеспечение комплексной безопасности школы	2		
	5.Организация военно-полевых сборов	2		
	6.Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам ведения документации	2		
Итого:		12		
Ответственный за организацию горячего питания	1. Охват горячим питанием на уровне средне-городского показателя	3		
	2. Своевременное оформление документов льготной категории обучающихся	3		
	3. Своевременная сдача отчетности в вышестоящую организацию	3		
	4.Отсутствие денежной задолженности по питанию обучающихся	3		
Итого:		12		

Контрактный управляющий	1. Качество ведения договорной работы и реестра контрактов	3		
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и сроков предоставления отчетности	3		
	3. Качество планирования закупок	3		
	4. Доля своевременно выполненных заявок	3		
Итого:		12		

7.7. Порядок выплат единовременной премии

7.7.1. 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 всеобучей 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 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 (одна тысяча) 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);

7.7.2. 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).

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

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

7.8.1 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 качествуработ, 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.

7.8.2. Работника может выплачиваться ежемесячная надбавка или доплата за интенсивность и напряжённость работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.
7.8.3. 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.

7.9. Порядок и условия выплаты надбавкиза ученую степень, почетное звания

7.9.1. 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.

7.9.2. 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 указаннаянадбавка 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.
7.10.3. 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 учреждением в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученойстепени 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.

7.10. Установление надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество)

7.10.1. 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.
7.10.2. Указанная в пункте 11.1. настоящего Положения надбавка устанавливается приказом директора на весь период руководства молодыми специалистами (наставничества, кураторства).

8.Порядок и условия выплаты материальной помощи.

8.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальнаяпомощь 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);

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

В случае смерти работника материальная помощь выплачиваетсячленам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.
8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.
8.4. (кроме случаев, установленных пунктом 13.1. настоящего Положения, где указан конкретный размер материальной помощи).
8.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.
8.6. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

9.Другие вопросы оплаты труда

9.1. 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.
9.2. 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.

9.3. За выполнение функций классного руководителя работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение из федерально 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.
9.4. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций устанавливается денежное вознаграждение в размере 5000 (пять тысяч) рублей.