

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ Школы №154 г.о. Самара  
\_\_\_\_\_/С.Г. Балдова/

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
МБОУ Школы №154 г.о. Самара  
\_\_\_\_\_/Н.Н. Корнилова/  
приказ от 30.08.2024 № 302

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**(в новой редакции)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Школа №154 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 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», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 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 ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА", приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) работников общеобразовательных школ».

1.3. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \left( \sum_{i=1}^k \left( \frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + OЗ \right) + T + Y,$$

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;

$D_{ki}$  - 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 Указом 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 **абзацем вторым** настоящего пункта.

1.4. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда, который включает:

- 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; (1 – если класс не делится на группы; 2 – если класс делится на группы)
- выплаты педагогическим работникам, реализующим 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;

2) специальный фонд оплаты труда работников, 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 (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в

образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами 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;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- доплату 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.

3) стимулирующего фонда оплаты труда работников, который включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда. 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, премия за высокие результаты работы и прочее, ежемесячная надбавка за выслугу лет, ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом принципов объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, прозрачности.,

Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей, указанных в штатном расписании, на основании трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности.

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 МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

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

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

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

где:

ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

$$БЧп = Спi * Кмк * Кпр * Н * Уп * 4,2 * Кгр + Ски * Н * Уп * 4,2,$$

где  $C_{ni}$  – 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;

$K_{mk}$  – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 – до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 – от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 – от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 – от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 – от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 – свыше 15 человек в классах-комплектах;

$i$  – наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{np}$  – 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.

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$  – 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;

$C_{ki}$  – 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:

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

где  $K_{зн}$  – 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;**

$K_{\text{нм}}$  – 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;

$СТ_{\text{п}}$  – 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:

$$СТ_{\text{п}} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

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

$$\text{Категория} = (БЧ_{\text{п}} \times K_{\text{кв}}) - БЧ_{\text{п}},$$

где  $K_{\text{кв}}$  – 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.

1.7. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{р}} = БЧ_{\text{р}} + СП_{\text{р}} + СТ_{\text{р}},$$

где  $ЗП_{\text{р}}$  – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{\text{п}}$  – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{\text{р}} = ЗП_{\text{пср}} \times K_{\text{р}} + Ч_{\text{р}},$$

где  $ЗП_{\text{пср}}$  – 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;

$K_p$  – 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;

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

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

$$СП_p = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + М,$$

где  $K_{зн}$  – 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;**

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

$СТ_p$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_p = C_p,$$

где  $C_p$  – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

1.8 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:

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

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;

$K_p$  – 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:

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P$$

где  $K_{зн}$  – 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;**

$P$  – 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:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

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

1.9. Зарплата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

1.10. Зарплата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.12. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения,

включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

1.13. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного 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», в соответствии со штатным расписанием, утвержденным приказом.

Оклад устанавливается в целых числах. При установлении оклада, отличного от целого числа, округление происходит согласно правилам округления, относительно первой цифры после запятой.

1.14. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами общеобразовательного учреждения.

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

1.16. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

## **2. Из специального фонда оплаты труда педагогическим работникам устанавливаются доплаты:**

<b>№</b>	<b>Наименование доплаты</b>	<b>Размер</b>
1	За работу с родителями	100 руб.
2	За проверку тетрадей и письменных работ - учителям начальных классов, математики:  с нагрузкой в неделю до 17 часов от 18-20 часов от 21-26 часов от 27-35 часов от 36 и более  - учителям русского языка и литературы:  с нагрузкой до 17 часов от 18-20 часов от 21-26 часов от 27-35 часов от 36 и более	  400 руб. 500 руб. 600 руб. 700 руб. 800 руб.   700 руб. 800 руб. 900 руб. 1000 руб. 1200 руб.
3	Заведование элементами инфраструктуры - кабинетами, мастерскими, лабораториями - библиотекой	от 500 руб. до 3600 руб.

	- спортивным залом	
4	Руководство методическим объединением	от 500 руб. до 4000 руб.
5	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (увеличение объема работ)	от 500 руб. до 15000 руб.
6	Доплаты за организацию и проведение внеклассных массовых мероприятий	от 1000 руб. до 5000 руб.
7	Доплаты за организацию экологической работы с учащимися, работу на пришкольном участке	от 1000 руб. до 3000 руб.
8	Доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися	от 500руб. до 10000 руб.
9	Доплаты за работу по ведению табеля рабочего времени,	от 200 до 2000 руб.
10	Ежемесячная надбавка за выслугу лет	от 2% до 4% от оклада
11	Материальная помощь	от 4000 руб. до 10000 руб.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей, отклоняющихся от нормальных.

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

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными, и иными особыми условиями труда;

- доплаты за сверхурочную работу;

- доплаты за ночную работу;

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

- доплаты до минимального размера оплаты труда

- ежемесячная надбавка за выслугу лет (устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431)

От 3 до 10 лет – 2% должностного оклада

Свыше 10 лет – 4% должностного оклада

3.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается доплата к должностному окладу, педагогическим работникам – к расчетной единице за один учебный час, без учета доплат и надбавок:

Перечень по специальной оценке условий труда

- уборщику служебных помещений – 10%

- оператору хлораторных установок – 10%

- инструктору по физкультуре – 12%

- медсестре (бассейн) – 12%

- водитель автомобиля – 10 %

После проведения специальной оценки условий труда доплаты могут быть уменьшены или отменены.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении 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 (статья 151 Трудового Кодекса РФ).

3.6. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 трудового Кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. В размере не менее одинарной часовой ставки за час работы, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в

размере не менее двойной часовой ставки за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха, работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

3.8. 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. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

В учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается в соответствии с 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) работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-ОД «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» и др. нормативными актами в целях мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образования, повышению эффективности труда.

Оценка результативности и качества работы производится в соответствии с установленными критериями в формате таблицы.

В соответствии с установленными критериями работники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности за учебную четверть (2 раза в год).

Анализ представленной информации о работе и подготовку рекомендаций по ее оцениванию в баллах согласно утвержденным критериям осуществляет Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, состав которой утверждается директором на каждый учебный год.

Два раза в год в Комиссию по распределению стимулирующих выплат школы предоставляется аналитическая информация о показателях деятельности работников.

Конкретное распределение баллов работнику в рамках действующих Критериев, рассматривается и устанавливается с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующего фонда и мнения директора школы в четырехдневный срок после получения информации.

На основании решения Комиссии школы о распределении баллов каждому работнику издается приказ об установлении стимулирующей выплаты по каждому работнику. Приказ издается по итогам прошедших учебных полугодий.

Стимулирующая выплата, установленная по критериям оценки результативности и качества работы, не может быть уменьшена или снята до истечения срока их действия, установления новых критериев.

Премия работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Размер} = \frac{\text{Стимулирующий фонд в данном периоде всех педагогических работников, осуществляющих учебный процесс}}{\text{Общее количество баллов всех педагогических работников в периоде}} \times \text{Сумма баллов педагога}$$

Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнение критериев;
- несоблюдение установленного срока выполнения поручений руководства или

ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности.

Условием для назначения указанной выплаты является стаж работы в учреждении не менее 6 месяцев.

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора**

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1	1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74%; 75%-79%; 80% и более	1 балл 2 балла 3 балла	3
2	1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%	3 балла	3
3	1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: - модульная дополнительная общеобразовательная программа; - разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); - дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества <i>Баллы суммируются за каждую программу иного вида</i>	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл	5
4	1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)		2

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
		-70%-79%; -80% и более	1 балл 2 балла	
5		Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам	1 балл	1
	2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
6	2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) - <i>школьный уровень (победитель)</i> - <i>муниципальный уровень (победитель/призёр)</i> - <i>региональный уровень (победитель/призёр)</i> - <i>всероссийский уровень (призёр)</i> <i>Баллы суммируются</i> <i>Максимальный балл по критерию – 10 баллов.</i>	1 балл 3/2 балла 4/3 балла 10 баллов	20
7	2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться) до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	8
8	2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) до 5%; 5%-10%; свыше 10%	1 балл 2 балла 3 балла	6
9	2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период до 50%; 50%-75%; свыше 75%	1 балл 2 балла 3 балла	6
10	2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся		4

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
		объединения дополнительного образования, за отчетный период до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	
11	2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - номинант - победитель	1 балл 2 балла	5
12	2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый»	5 баллов	
13	2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - номинант - победитель	1 балл 2 балла	5
	3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
14	3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	1 балл за каждый ресурс	5
	4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
15	4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл за каждое участие	5
16	4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	1 балл за каждое участие	5
17	4.3.	Реализация совместных с родителями (законными	1 балл за каждое	5

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
		представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	участие	
18	4.4.	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>муниципальный уровень (участник/призер (лауреат, дипломант, спец.приз)/победитель)</i></li> <li>- <i>региональный уровень</i></li> <li>- <i>всероссийский /международный</i></li> </ul> <p>Дистанционные:  <i>призер (лауреат, дипломант, спец.приз)</i>  <i>победитель</i></p> <p><i>Баллы не суммируются, учитывается самый высокий показатель.</i></p>	<p>1/2/3</p> <p>2/3/4</p> <p>3/4/5</p> <p>1/2</p>	5
19	4.5.	<p>Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)</p>	5 баллов	5
20	4.6.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наставляемый показывает высокую результативность (обученность не менее 75%)</li> <li>- наставляемый является активным участником мероприятий региональной программы многофункционального наставничества</li> <li>- наставляемый является участником/победителем конкурсов профессионального мастерства</li> </ul> <p><i>Баллы не суммируются, учитывается самый высокий показатель.</i></p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1/2 балла</p>	2
21		<p>Документоведение</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное, без замечаний;</li> <li>- несвоевременное</li> </ul>	<p>2 балла</p> <p>5 баллов</p>	2
22		<p>Повышение квалификации учителя, профилю своей деятельности или по приоритетным направлениям развития системы воспитания <b>сверх нормативно установленного количества часов</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дистанционные курсы по заданию МО/ДО/СУ</li> <li>- курсы в рамках «Единое окно» СЦОС</li> <li>- курсы на базе ИРО</li> <li>- курсы в рамках работы Инновационной площадки</li> </ul> <p><i>Баллы не суммируются, учитывается самый высокий показатель.</i></p>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>	3
23		<p>Напряженность, интенсивность работы (критерий оценивается стимулирующей комиссией)</p>	от 1 до 20 баллов	20
24		<p>Перевыполнение должностных обязанностей (критерий оценивается стимулирующей комиссией)</p>	от 1 до 20 баллов	20
	5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
25	5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся	1 балл	1

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
		объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		
26	5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1 балл	1
	21(81%)			147

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя**

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1	1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1 балл за каждый предмет <i>(В начальных классах учитываются: русский язык, математика)</i>	2
2	1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл <i>(критерий рассматривается в разрезе всех преподаваемых учителем предметов)</i>	1
3	1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	1 балл за каждый предмет <i>(В начальных классах учитываются: русский язык, математика)</i>	2
4	1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1 балл за каждый предмет <i>(В начальных классах учитываются: русский язык, математика, окружающий мир)</i>	3
5		Наличие участников оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), которые преодолевают границу, соответствующую высокому уровню подготовки (граница отметки «5» на ВПР и ОГЭ, не менее 81(82) баллов на ЕГЭ) с запасом в 1-2 балла и выше: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (нижний уровень границы)</li> <li>▪ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 1 балл)</li> <li>▪ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 2 балла)</li> <li>▪ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 3 балла и выше)</li> </ul>	1 балл  2 балла  3 балла  4 балла	4

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
6	1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	75% - 1 балл Более 75% - 2 балла	2
7	1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% – 1 балл более 75% - 2 балла	2
8	1.9.	Доля участников (от общего количества участвовавших) оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), не преодолевающих минимальную границу либо преодолевающих с превышением в 1-2 балла (в соответствии с утвержденной шкалой баллов оценочной процедуры): <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ динамика отрицательная (по сравнению с прошлым аналогичным периодом)</li> <li>▪ отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную границу, но присутствуют преодолевшие с превышением в 1-2 балла</li> <li>▪ отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную границу, и отсутствуют преодолевающие с превышением в 1-2 балла</li> </ul>	1 балл  2 балла  3 балла	3
9	1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по <b>обязательным предметам</b> , преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 2 балла	2
10	1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) <b>по выбору</b> , от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ наличие претендентов, которые получили до 69 баллов</li> <li>▪ все претенденты на медаль получили 70 баллов и выше</li> </ul>	0 баллов  2 балла	2
11	1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), <b>на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»</b>	3 балла	3
12		Доля обучающихся, выполнивших общее количество заданий на ВПР и ОГЭ, направленных на оценку умений применять полученные знания в практических ситуациях (в соответствии с <i>кодификаторами*</i> проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки обучающихся, утверждаемыми ФИПИ на текущий период проведения оценочной процедуры):	0 баллов	4

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ менее 45% от участвовавших в оценочной процедуре</li> <li>▪ от 45% до 55%</li> <li>▪ от 55% до 60%</li> <li>▪ свыше 60% от участвовавших в оценочной процедуре</li> </ul>	<p>2 балла 3 балла 4 балла</p>	
13		<p>Доля выпускников 9-х классов, предметы по выбору на ОГЭ которых совпадают с выбором профиля обучения в 10-11 классе / предметной направленностью в СПО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ от 50 до 74%</li> <li>▪ от 75% до 99%</li> <li>▪ 100%</li> </ul>	<p>2 балла 3 балла 4 балла</p>	4
14	1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл	1
15		<p>Участие класса в общешкольном конкурсе «Класс – это про нас!»</p> <p>Победители по школе</p> <p>1 место 2 место 3 место участие</p> <p>Победители в номинации</p> <p>1 место 2 место 3 место</p>	<p>10 баллов 8 баллов 6 баллов 2 балла</p> <p>5 баллов 4 балла 3 балла</p>	10
16		<p>Наличие обучающихся, вовлеченных учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в проекты по патриотическому воспитанию, направленные на развитие школьного музея:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ доля обучающихся вовлеченные учителем в реализацию проектов школьного музея составляет не менее 20% от всех учащихся класса</li> <li>▪ наличие достижений (призеры, победители) в конкурсных мероприятиях муниципального и выше уровней</li> <li>▪ организация посещения школьного музея обучающимися иных образовательных организаций в количестве не менее 40 человек</li> </ul> <p style="text-align: right;"><i>Баллы суммируются</i></p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p>	3
17		<p>Доля обучающихся, вовлечённых учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в общественно значимые проекты «Российского движения детей и молодежи» (в том числе в программу развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России»):</p> <p>1) доля обучающихся, зарегистрированных в качестве участников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ программы «Орлята России» (для 1-4 кл.) - не менее 90%;</li> </ul>	1 балл	6

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Российского движения детей и молодежи (для 5-11 кл.) - не менее 35% (суммарно по всем направлениям)</li> <li>2) участие в проектах (конкурсах) движения на уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ образовательного округа</li> <li>▪ региона, Российской Федерации</li> </ul> </li> </ul> <p><i>В пункте 2) баллы не суммируются</i></p>	<p>1 балл</p> <p>3 балла 5 баллов</p>	
18	1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл	1
	2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
19	2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, <b>входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием</b> (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный</li> <li>- региональный</li> </ul> <p><i>Баллы суммируются за каждое индивидуальное участие.</i> <i>Максимальный балл -6.</i></p>	<p>1 балл 2 балла</p>	6
20	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, <b>входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием</b> (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный</li> <li>- региональный</li> </ul> <p>Доля обучающихся у учителя физической культуры, выполнявших нормативы ВФСК ГТО и <b>получивших значки</b>, от общего количества сдающих нормативы у учителя</p> <p>50-75% более 75%</p> <p><i>Баллы суммируются.</i> <i>Максимальный балл -6.</i></p>	<p>1 балл 2 балла</p> <p>1 балл 2 балла</p>	6
21	2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше <b>декомпозированного учителю показателя</b>	1 балл за каждый предмет, преподаваемый учителем от общего числа обучающихся	2
22	2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьный уровень (победитель)</li> </ul>	1 балл	10

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный уровень (победитель/призёр)</li> <li>- региональный уровень (победитель/призёр)</li> <li>- всероссийский уровень (призёр)</li> </ul> <p>Баллы суммируются за каждого ученика один раз. Если ученик является победителем нескольких уровней, то учитывается самый высокий. Максимальный балл по критерию – 10 баллов.</p>	<p>3/2 балла 4/3 балла 10 баллов</p>	
23	2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», <b>выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</b>	2 балла	2
24	2.9.	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) <b>на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</b> , с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	<p>На уровне ДП - 1 балл Выше ДП – 2 балла</p>	2
	3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
25	3.1.	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие</li> <li>- результативное участие:</li> </ul> <p>не менее 50% планируемых мероприятий не менее 75% планируемых мероприятий более 75% планируемых мероприятий 100% планируемых мероприятий</p>	<p>1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>	5
26		<p>1. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды <b>в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</b></p> <p>2. Учитель <b>систематически</b> (не реже 2-3 раз в неделю для обучающихся ООО и СОО, 1-2 раза в неделю для обучающихся НОО) <b>в учебном процессе</b> используются федеральные информационно-сервисные платформы цифровой образовательной среды (<i>Яндекс Учебник, ЯКласс, УчиРу, РЭШ, РешуОГЭ/ВПР и т.п.</i>)</p>	3 балла	3

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
		- не менее 85% учеников - 100% <i>Подтверждение – скрины страниц/журналов ИСПЦОС</i> <i>Баллы не суммируются</i>	1 балл 2 балла	
27		Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение не менее 3-х контрольных работ по предмету (входной, промежуточный, итоговый мониторинг) с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО <i>Годовой критерий.</i>	3 балла	3
28	3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	2 балла	2
29	3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью <i>Максимальный балл -3</i>	1 балл за каждый ресурс, удовлетворяющий требованиям критерия	3
	4.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
30	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 учреждением (в зависимости от уровня) - <i>школьный уровень</i> - <i>муниципальный уровень</i> - <i>региональный уровень</i> Баллы не суммируются	1 балл 2 балла 3 балла	3
31	4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) - <i>муниципальный уровень</i> - <i>региональный уровень</i> - <i>всероссийский /международный</i> Баллы не суммируются	2 балла 3 балла 4 балла	4
32	4.4.	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		5

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
		от уровня) - <i>муниципальный уровень (участник/призер (лауреат, дипломант, спец.приз)/победитель)</i> - <i>региональный уровень</i> - <i>всероссийский /международный</i> Дистанционные: <i>призер (лауреат, дипломант, спец.приз)</i> <i>победитель</i> <i>Баллы не суммируются, учитывается самый высокий показатель</i>	1/2/3  2/3/4 3/4/5  1 2	
33	4.5.	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 - сайт Школы, аккаунты ОО - электронные публикации (ЦРО, ИРО) - печатные публикации в муниципальных организациях/по итогам очного выступления на конференциях, семинарах и т.п. <i>Баллы не суммируются, учитывается самый высокий показатель</i>	1 балл 2 балла 3 балла	3
34	4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания <b><i>сверх нормативно установленного количества часов</i></b> - дистанционные курсы по заданию МО/ДО/СУ - курсы в рамках «Единое окно» СЦОС - курсы на базе ИРО - курсы в рамках работы Инновационной площадки <i>Баллы не суммируются, учитывается самый высокий показатель.</i>	1 балл 2 балла 3 балла 3 балла	3
35	4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог - наставляемый показывает высокую результативность (обученность не менее 75%) - наставляемый является активным участником мероприятий региональной программы многофункционального наставничества - наставляемый является участником/победителем конкурсов профессионального мастерства <i>Баллы не суммируются, учитывается самый высокий показатель</i>	1 балл  1 балл  1/2 балла	2
36		Отсутствие или не более 3-х недочетов по ведению электронного журнала в АСУРСО	3 балла	3
37		Документоведение (кроме журнала АСУРСО): - своевременное, без замечаний; - несвоевременное	2 балла 5 баллов	2

№ п/п	№ п/п в приказе №412	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	max балл
38		Проверка олимпиадных работ, участие в жюри и т.д. - школьный уровень; - муниципальный, областной <i>Баллы не суммируются, учитывается самый высокий показатель</i>	2 балла 3 балла	3
39		Педагог является руководителем проекта у обучающихся 9-11 классов: - до 5 проектов - 5 – 10 проектов - более 10 проектов	2 балла 3 балла 4 балла	4
40		Напряженность, интенсивность работы (критерий оценивается стимулирующей комиссией)	от 1 до 20 баллов	20
41		Перевыполнение должностных обязанностей (критерий оценивается стимулирующей комиссией)	от 1 до 20 баллов	20
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
42	5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО - не менее 80% - выше 90%	1 балл 2 балла	2
43	5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя физической культуры 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	2 балла	2
44	5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл	1
	30 (77%)			176

#### Критерии результативности профессиональной деятельности заместителя директора

Критерии	Макс. кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Прочее
1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда	5			
2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	5			
3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	5			
4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в учреждении	5			
5. Организация предпрофильного и профильного обучения	5			
6. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	5			

7. Выполнение планов внутришкольного контроля учебной и воспитательной работы	5			
8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)	5			
9. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения	5			
<b>Итого количество баллов</b>	<b>45</b>			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
главного бухгалтера, бухгалтера**

Критерии	Макс. кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Прочее
1. Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	5			
2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	5			
3. Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации)	5			
4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций	5			
5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств	5			
6. Отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам	5			
7. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	5			
8. Своевременное и качественное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности, освоение бюджетных средств	5			
9. Обоснованность и своевременность списания основных средств	5			
10. Обеспечение сохранности использования имущества и материалов, регулярность проведения инвентаризации	5			
11. Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения	5			
12. Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерский учет школы.	5			
13. Внесение актуальной информации об учреждении на сайт bus.gov.ru	5			
14. Качественное и своевременное оформление кадровой документации	5			
15. Качественное и своевременное оформление документов для оформления пенсий работникам, льгот и компенсаций.	5			

16. Наличие общественной нагрузки, проведение мероприятий, выходящих за рамки возложенных обязанностей	5			
17. Своевременность и оперативность постановки на учет бюджетных обязательств (заключенных договоров)	5			
18. Уровень исполнительской дисциплины.	5			
<b>Итого количество баллов</b>	<b>90</b>			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
секретаря, специалиста по кадрам**

Критерии	Макс. кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Прочее
1. Своевременное комплектование учреждения необходимыми кадрами в соответствии с вакансиями	5			
2. Качественное и своевременное оформление документации	5			
3. Качественное и своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение ее сохранности и сдачи в архив	5			
4. Качественное и своевременное оформление документов для оформления пенсий работникам, льгот и компенсаций	5			
5. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	5			
6. Использование в работе автоматизированных систем учета кадров (БАРС-Кадры, АСУ РСО)	5			
<b>Итого количество баллов</b>	<b>30</b>			

**Критерии результативности профессиональной деятельности библиотекаря**

Критерии	Макс. кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Прочее
1. Своевременное формирование библиотечного фонда в соответствии с утвержденными нормативами	5			
2. Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов)	5			
3. Участие в мероприятиях различного уровня	5			
4. Оформление тематических выставок	5			
5. Участие в методической работе	5			
6. Положительная динамика читательской активности обучающихся	5			
7. Обеспечение сохранности библиотечного фонда и списание	5			
8. Отсутствие замечаний по предоставляемым отчетам	5			
<b>Итого количество баллов</b>	<b>40</b>			

**Критерии результативности профессиональной деятельности  
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

Критерии	Макс. кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Прочее
1. Отсутствие аварийных ситуаций, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	3			
2. Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	3			
3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	3			
<b>Итого количество баллов</b>	<b>9</b>			

**Критерии результативности профессиональной деятельности заместителя директора  
(административно-хозяйственная работ)**

Критерии	Макс. кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Прочее
1. Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащем состоянии учреждения	5			
2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	5			
3. Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств	5			
4. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ	5			
5. Качественная организация контроля за рациональным расходом 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	5			
7. Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств	5			
8. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	5			
9. Создание условий для успешного обучения путем совершенствования материальной базы	5			
10. Создание условий для полноценного эстетического и физического развития учащихся во внеурочное время	5			
11. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	5			
12. Наличие приборов учета теплоэнергонасителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей	5			
<b>Итого количество баллов</b>	<b>60</b>			

### Критерии результативности профессиональной деятельности водителя автомобиля

Критерии	Макс. кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Прочее
1. Обеспечение исправного технического состояния транспорта	5			
2. Отсутствие ДТП, замечаний	5			
3. Качественное ведение отчетной документации	5			
4. Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	5			
5. Сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ	5			
6. Соблюдение норм расходов ГСМ	5			
<b>Итого количество баллов</b>	<b>30</b>			

### Критерии результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Макс. кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Прочее
1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	5			
2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	5			
3. Сохранность материалов, инструментов	5			
4. Качественная уборка территории, помещений учреждения	5			
5. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории и помещений в ненадлежащем состоянии	5			
<b>Итого количество баллов</b>	<b>25</b>			

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности медсестры (бассейн)

Критерии	Макс. кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Прочее
1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории бассейна	5			
2. Эффективность санитарно-просветительской работы, пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями учащихся	5			
3. Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) учащимся, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи	5			
4. Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов в части соблюдения требований проведения медицинско-профилактических мероприятий (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	5			
<b>Итого количество баллов</b>	<b>20</b>			

**Критерии результативности профессиональной деятельности  
контрактного управляющего**

Критерии	Макс. кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Прочее
1. Качественная организация закупочного процесса в организации	5			
2. Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой информации и отчетности	5			
3. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию закупочных процедур	5			
4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций	5			
5. Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств	5			
6. Качественная организация рационального расходования финансовых средств учреждения	5			
7. Своевременное обеспечение работников учреждения необходимыми материальными ценностями, результатами работ и услуг в соответствии с имеющимися потребностями и финансовыми возможностями организации	5			
8. Своевременная подготовка документов о закупках и размещение сведений о закупочной деятельности организации в ЕИС и на других интернет платформах	5			
9. Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о закупочной деятельности организации	5			
10. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации закупок в учреждении	5			
11. Наличие общественной нагрузки, проведение мероприятий, выходящих за рамки возложенных обязанностей	5			
<b>Итого количество баллов</b>	<b>55</b>			

**4.2. Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность**

Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки устанавливаются следующие показатели:

- исполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения.

Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность работникам учреждения устанавливается приказом руководителя сроком не более чем на один календарный год. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

### **4.3. Единовременная премия**

Работникам учреждения может быть выплачена единовременная премия:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ;
- за высокую результативность учебно-воспитательного процесса;
- за внедрение инновационных форм методов обучения и воспитания;
- за высокую результативность работы с одаренными детьми;
- за высокий уровень организации и создание комфортных условий для проведения различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций, открытых уроков; внеурочных воспитательных мероприятий);
- за результат проверок, проводимых сторонними организациями;
- за добросовестное отношение к труду, высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенического режима в ОУ;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.
- в связи с празднованием юбилея (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет)
- в связи с празднованием Дня учителя;
- в преддверии международного женского дня 8 Марта;
- в преддверии Дня защитника Отечества 23 февраля;
- в связи с окончанием учебного года;
- в преддверии Нового года

Решение о выплате единовременной премии принимает руководитель. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда

### **4.4 Ежемесячная надбавка за выслугу лет**

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431), указанных в штатном расписании, на основании трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности в следующем размере:

- От 3 до 10 лет – 2% базовой части
- Свыше 10 лет – 4% базовой части

### **4.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику**

Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 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 течении года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения, а также находящимся на четвертом курсе обучения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету с нагрузкой не менее 1 ставки с учетом занимаемой должности по внутреннему совместительству. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения 3-х летнего стажа по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 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 3-х лет, из образовательной организации не

являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение предоставление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его по педагогической специальности.

При исчислении срока 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.

За молодым специалистом закрепляется наставник согласно приказу руководителя.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

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

- в классах с наполняемостью 25 человек и более – в размере 2015 рублей; (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. № 12)

- в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

- дополнительно устанавливается выплата в размере 5000,00 руб. за один класс, но не более, чем за 2 класса. (Постановление Правительства РФ от 04.04.2020 г. № 448)

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим положением доплат педагогическим работником за осуществление классного руководства. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

## **6. Выплата материальной помощи**

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

- длительного заболевания работника более 30 календарных дней;

- необходимости дорогостоящего лечения при длительном заболевании, превышающем по стоимости 70% среднего заработка сотрудника.

- утраты в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

- произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;

- тяжелой болезни или смерти работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

6.2. Основание для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление и предоставление документов, подтверждающих основания для выплаты.

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

6.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

6.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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