

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № _____
«__» _____ 20__ г.

Утверждаю
Директор МБОУ Школа №87
_____ Е.С.Береславская
Приказ №304-од от 01.09.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Школа №87 имени Г.И.Герасименко»

городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 87 имени Г.И.Герасименко» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 « О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями), постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате 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, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)", 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, утв. приказом министерства образования и науки Самарской области №28-од от 19.02.2009 г., постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ", приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. базовой части заработной платы, в которую включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию и тарификации, с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных и выплаты из специального фонда оплаты труда;

1.3.2. стимулирующей части, в которую включаются надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. 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).

1.5. 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;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка учителям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе обучения и воспитания инновационные педагогические технологии;
- надбавка учителям и иным педагогическим работникам за сложность контингента обучающихся (дети с ОВЗ и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику;
- единовременная премия;
- надбавка за руководство молодыми специалистами (наставничество);
- выплата материальной помощи.

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

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

1.9. Директор учреждения своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, квалификационной категории.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом директора учреждения по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

1.10. 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 установленного федеральным законом.

1.11. 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.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

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

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

2. Условия оплаты труда директора учреждения его заместителей и главного бухгалтера

2.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера устанавливаются штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом директора учреждения.

2.3. Должностные оклады директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

2.4. С учетом условий труда директора учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения

2.5. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ Департамента образования.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

2.7. Назначение стимулирующих выплат директору учреждения осуществляется в порядке, установленном Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

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

3.2.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается ежемесячная доплата. 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.

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.

3.2.2. 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.

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

3.2.4. 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.

3.2.5. 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 (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2.6. 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.2.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

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

3.4. Указанные в настоящем разделе доплаты, устанавливаются в абсолютной величине и рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3.5. Педагогу-психологу, учителю-логопеду 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 нормы 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 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

4. Порядок и условия установления выплат из специального фонда оплаты труда

4.1. Из специального фонда оплаты труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты за следующие показатели:

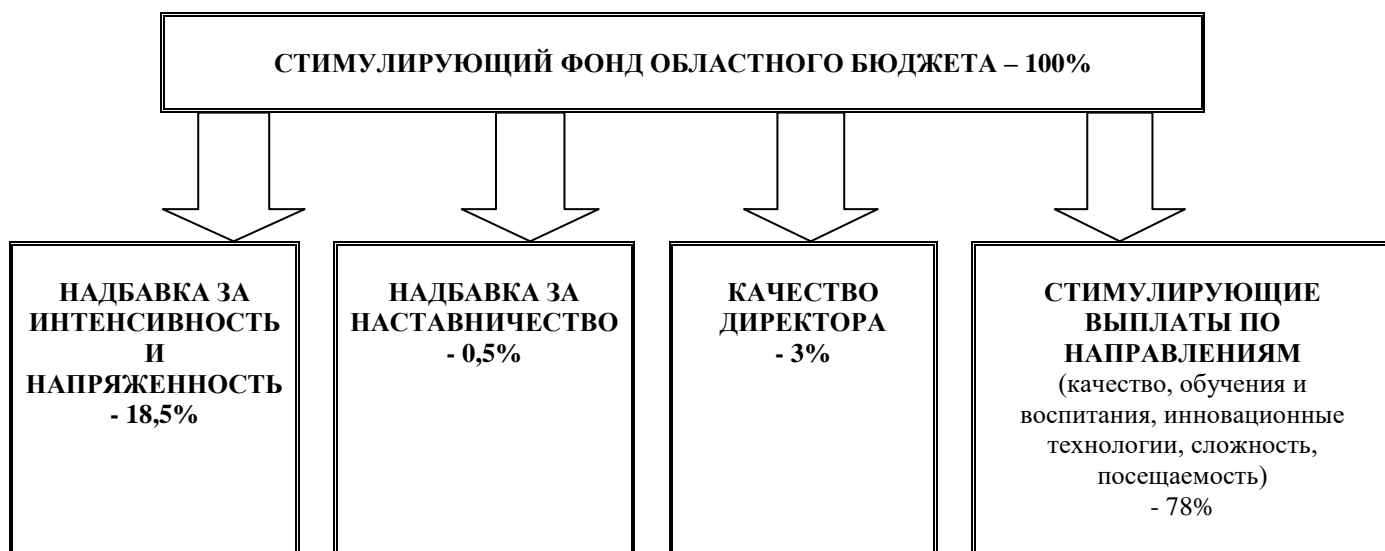
1.	<p>Проверка тетрадей и письменных работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - русский язык и литература, математика - иностранный язык - физика, химия - начальные классы - биология, география - история, обществоведение, ИЗО 	<p>За ставку педагогической работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> 500 руб. 300 руб. 300 руб. 450 руб. 200 руб. 200 руб.
2.	<p>Заведование элементами инфраструктуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кабинетами, получившими при приемке школы к новому учебному году оценку «5» -кабинетами, получившими при приемке школы к новому учебному году оценку «4»-«3» - мастерскими - кабинетами химии, технологии - спортивным залом -кабинетами физики, информатики -библиотекой и книгохранилищем 	<ul style="list-style-type: none"> от 200 руб. от 100 руб. от 400 руб. от 400 руб. от 400 руб. от 300 руб. 700 руб.
3.	Руководство методическим объединением	от 400 руб.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Выплата стимулирующего характера работникам производится по результатам работы за период 8 месяцев (с 01 января по 31 августа) и за 4 месяца (с 01 сентября по 31 декабря), зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

Условием для назначения надбавок в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

5.2. Доля стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно, по следующей методике:



В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности до 15 сентября и до 15 января.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат в двухдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер выплаты надбавок стимулирующего характера устанавливается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии по распределению стимулирующих выплат, присутствующими на заседании.

Приказ директора учреждения об установлении выплаты надбавок стимулирующего характера издается не позднее 25 сентября по итогам 8 месяцев текущего года и не позднее 25 января по итогам 4 месяцев предыдущего года.

Установленная приказом директора учреждения выплата стимулирующего характера выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Указанные надбавки устанавливаются в абсолютном значении и начисляются к должностному окладу (окладу) без учета других доплат и надбавок.

5.1. Порядок выплаты стимулирующих надбавок

5.1.1. Из стимулирующего ФОТ областного бюджета на стимулирующие выплаты по направлениям расходов (за качество обучения и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья обучающихся, за инновационные педагогические технологии, за сложность контингента обучающихся, за обеспечение высокой посещаемости) направляется 78%.

5.1.2. Размер выплаты надбавок стимулирующего характера устанавливается в зависимости от количества набранных баллов работником.

Размер выплаты надбавки стимулирующего характера работника за качество обучения и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья обучающихся по бальной системе определяется по формуле:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Размер выплаты} \\ \text{надбавки} \\ \text{работникам за} \\ \text{качество} \\ \text{обучения и} \\ \text{воспитания} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Доля объема} \\ \text{средств} \\ \text{стимулирующей} \\ \text{части ФОТ за} \\ \text{качество} \\ \hline \end{array} : \begin{array}{|c|} \hline \text{Сумма баллов} \\ \text{всех} \\ \text{работников за} \\ \text{качество} \\ \text{обучения и} \\ \text{воспитания} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{баллов} \\ \text{работника за} \\ \text{качество} \\ \text{обучения и} \\ \text{воспитания} \\ \hline \end{array}$$

5.1.3. Оценка результативности и качества работы педагогических работников производится в соответствии с установленными критериями.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели для оценки результативности и качества работы (эффективность труда) учителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Оценка критерия в баллах	Баллы по итогам самооценки	Баллы, утвержденные рабочей группой
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Оценка критерия в баллах	Баллы по итогам самооценки	Баллы, утвержденные рабочей группой
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		
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(ам), по итогам сравнения отчётных периодов	2		
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	2		
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)	75% и более 2		
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(ам), составляет 100%	2		
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»	2		
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(ам)	1		
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Оценка критерия в баллах	Баллы по итогам самооценки	Баллы, утвержденные рабочей группой
	по преподаваемому учителем предмету(ам), составляет 100%			
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(ам), составляет 100%	2		
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	2		
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1		
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2		
1.13.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	2		
1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	0,5		
1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности	0,5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Оценка критерия в баллах	Баллы по итогам самооценки	Баллы, утвержденные рабочей группой
	обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%			
1.16.	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 РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	по 0,5 за каждое направление (суммируется)		
1.17.	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)	1-3		
1.18.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1-3		
1.19.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1		
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)	1-3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Оценка критерия в баллах	Баллы по итогам самооценки	Баллы, утвержденные рабочей группой
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)	1-3		
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	1-2		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(ам)(в зависимости от уровня)	1-3		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	0,5		
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», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	0,5		
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Оценка критерия в баллах	Баллы по итогам самооценки	Баллы, утвержденные рабочей группой
	профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя			
2.8.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	1		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	2		
3.2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	отчета учителя 2		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	1-2		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров,	0,5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Оценка критерия в баллах	Баллы по итогам самооценки	Баллы, утвержденные рабочей группой
	конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня)			
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	0,5-1		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
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	2		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
5.3.	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	1		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1		
6.	Методическая работа и поддержка сайта			
6.1.	Качество и результативность методической работы в школе	3		
6.2.	Методическая помощь педагогическим работникам в их практической деятельности	3		
6.3.	Информационная поддержка школьного сайта	3		
6.4.	Системность и качество работы со школьной документацией.	1-3		
Итого				

5.1.4. Размер надбавок стимулирующих выплат по результатам работы за период может быть снижен или надбавка может быть не начислена в случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- травматизма у обучающихся по вине работника на основании составленного акта о несчастном случае, медицинского заключения.

5.1.5. Работникам, отработавшим неполный период, надбавки за период начисляются пропорционально отработанному времени.

5.1.6. Выплата надбавок стимулирующего характера осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

5.2.1. Из стимулирующего ФОТ областного бюджета на надбавку за интенсивность и напряженность направляется 18,5%.

5.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели.

5.2.2.1. Для всех работников - от 500 рублей за показатели:

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

5.2.2.2. Для руководящего состава - от 500 рублей за показатели:

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

5.2.3 Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения может устанавливаться комиссией по распределению стимулирующих выплат ежемесячно по результатам работы за месяц и оформляется протоколом, приказом директора школы.

5.2.4. Указанная надбавка директору учреждения определяется учредителем.

5.2.5. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в абсолютном значении к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

5.3. Порядок выплаты единовременной премии

5.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии – от 500 рублей за следующие показатели:

- выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ;
- интенсивность и напряженность труда;
- высокую результативность учебно-воспитательного процесса;
- высокую результативность работы с одаренными детьми;
- внедрение инновационных форм и методов обучения и воспитания;
- эффективность работы со сложным контингентом обучающихся;
- качественную организацию и проведение различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера (выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров), а также открытых уроков, внеурочных воспитательных мероприятий;
- по результатам проверок, проводимых сторонними организациями;
- высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенического режима в ОУ;
- выполнение работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

5.3.2. В связи с профессиональным праздником «День учителя» - от 500 рублей.

5.3.3. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения и оформляется приказом директора.

5.3.4. Единовременная премия устанавливается в абсолютном значении и начисляется к должностному окладу (окладу) без учета других доплат и надбавок.

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

5.3.6. Для назначения единовременной премии директору учреждения комиссия по распределению стимулирующих выплат учреждения направляет ходатайство на имя руководителя Департамента образования с просьбой о назначении единовременной премии директору учреждения с указанием ее размера.

5.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

5.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому педагогическому работнику, в возрасте не старше 30 лет, принятому

на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

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

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

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

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 5.4.1. 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 работника, в возрасте до 30 лет, 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.

5.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 5.1.1. абзацах первом и втором пункта 5.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и ро-

дам, 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.

5.5. Установление надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество)

5.5.1. Из стимулирующего ФОТ областного бюджета на надбавку за руководство молодыми специалистами (наставничество) направляется 0,5%.

5.5.2. Устанавливается надбавка наставникам из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников, закрепленных за молодыми педагогическими работниками в первый год их работы в учреждении в размере – от 1000 рублей.

5.5.3. Указанная в пункте 5.5.2. настоящего Положения надбавка устанавливается приказом директора учреждения на весь период руководства молодыми специалистами (наставничества).

5.5.4. Указанная в пункте 5.5.2. настоящего Положения надбавка выплачивается педагогическому работнику пропорционально фактически отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

6.2. В соответствии с нормами ч.3 ст. 133 ТК РФ заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может ниже МРОТ. Заработная плата (оплата труда) работника включает в себя (ст. 129 ТК РФ):

- вознаграждение за труд, выплачиваемое работнику в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационные выплаты (доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, надбавка за работу в группах компенсирующей направленности).
- стимулирующие выплаты (надбавка за интенсивность и напряженность работы; надбавка за инновационные педагогические технологии; надбавка за сложность контингента обучающихся; надбавка за высокую посещаемость; надбавка за качество обучения и воспитания, за создание

условий для сохранения здоровья обучающихся; ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику; единовременная премия; надбавка за руководство молодыми специалистами (наставничество).

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

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

6.5. Выплаты работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, учитываются при расчете среднего заработка.

7. Порядок и условия выплаты материальной помощи

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

- длительное заболевание работника продолжительностью более 2-х месяцев;
- необходимость дорогостоящего лечения (три и более минимальных размеров оплаты труда, установленных законом);
- тяжелая болезнь или смерть работника;
- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей)

7.2. Материальная помощь выплачивается в размере должностного оклада (оклада).

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

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

7.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается комиссией по стимулирующим выплатам.