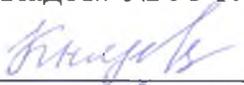


«СОГЛАСОВАНО»

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной органи-
зации МБОУ Школы
«Кадет» № 95 г.о.Самара



«30» августа 2019 г.

Н.А.Князева

2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ Школы
«Кадет» № 95 г.о.Самара




«30» августа 2019 г.

О.В.Бурмистрова

2019 г.

«СОГЛАСОВАНО»

на Совете МБОУ
Школы «Кадет» № 95 г.о. Самара



С.В.Подгорная

С.В.Подгорная

Протокол № 1 от 30.08.2019

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Школа «Кадет» № 95 имени Героя Российской Федерации

Золотухина Е.В.» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – кадетской школы № 95 имени Героя Российской Федерации Золотухина Е.В. городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, в редакции постановлений Правительства Самарской области № 83 от 21.06.2006, № 118 от 27.07.2007, № 201 от 11.06.2008, № 563 от 29.10.2010, №119 от 14.04.2011, № 204 от 26.05.2011, №578 от 12.10.2011, № 702 от 27.10.2011, № 38 от 03.02.2012, № 475 от 25.09.2012, № 739 от 12.12.2012, № 10 от 21.03.2013, №25 от 22.01.2014, № 79 от 17.02.2014, №917 от 31.12.2015, №578 от 06.10.2016, № 773 от 20.12.2016, №62 от 01.02.2017, №57 от 02.02.2018, № 121 от 06.03.2019, №237 от 16.04.2019, №485 от 06.10.2009 (в редакции 20.12.2016) о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60, приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од об утверждении Примерного перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников общеобразовательных школ, 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», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 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» (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25).

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- фонд оплаты труда прочего персонала;

- специальный фонд оплаты труда, который включает:

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации, Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

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

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.

1.4.2. Стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – 3 %;

на стимулирующие выплаты заместителям директора, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу – не более 19 %;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не более 78 %.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются настоящим Положением.

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

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.8. Зарплата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.10. 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.

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

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

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где:

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

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Кпр – коэффициент, повышающий среднюю 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 в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня	1

Для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения	1,3
--	-----

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

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физика, химия и др.), проведении профильных и элективных курсов, в группах при реализации образовательных программ углубленного уровня в рамках профильного обучения (при условии наполняемости группы менее 15 человек) который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,1
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,05

Кзн – повышающий коэффициент за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее	

профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1
---	-----

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

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

- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее (полное) общее образование.

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

$$Сч = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;
 ФОТ_{пед} – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a₁ – количество учащихся в первых классах и т. д.;

b₁ – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

$$Сч = \frac{\text{ФОТ}_{\text{инд}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ инд – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a1 – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b1 – количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу) согласно Положению о специальном фонде оплаты труда сотрудников МБОУ Школы «Кадет» № 95 г.о. Самара.

3. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

$$ЗПд = ЗПср \times Кд \times Ккв \times Кэн + Сд,$$

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

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

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

Группа по оплате труда руководителя учреждения	Повышающий коэффициент
1 группа	1,8

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

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации, Самарской

области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

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

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

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

$$ЗПр = ЗПер \times КР \times Ккв \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПер – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

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

1-я группа – до 1,5

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР, Российской Федерации, Самарской области, полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.3. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

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

4.1. 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).

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

5. Выплаты компенсационного характера

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

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

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за выполнение работ различной квалификации.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в соответствии с приложением № 10 к коллективному договору.

Указанная выплата устанавливается работникам по результатам специальной оценки условий труда. Если специальная оценка условий труда не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а работодатель принимает меры для проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

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

5.6. Работникам учреждения за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 (часть четвертая статьи 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

5.8. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

5.9. 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.

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.

5.10. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, 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.

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

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Регламент распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

6.1.1. Регламент распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников призван ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда данных работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

6.1.2. Критерии оценки деятельности работников школы и форма листа самооценки приведены в Приложении №1 к настоящему Положению.

6.1.3. Материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями, представляются работниками в экспертный совет по распределению стимулирующего фонда за 2 недели до окончания срока действия стимулирующих выплат (перед 1 сентября и 1 марта)

Экспертный совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора школы о выплате стимулирующих надбавок издается по итогам второго полугодия не позднее 1 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 1 марта.

Установленная приказом директора стимулирующая надбавка выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

6.1.4. Снижение или отмена стимулирующих выплат может меняться в течение учебного полугодия в следующих случаях:

невыполнения критериев премирования;

наличия случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;
нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

6.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы.

6.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

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

а) для всех работников:

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

высокое профессиональное мастерство;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

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

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

степень ответственности при выполнении поставленных задач.

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

6.2.4. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.2.5. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками Днем учителя; Днем бухгалтера и другими;

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта и другими;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

6.3.1. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

6.3.2. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.3.3. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.3.4. На выплату единовременной премии направляются средства, предусмотренные в размере 2 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда (пункт 1.4.2. настоящего Положения).

6.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

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

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075.

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

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.4.1. 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, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

6.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.4.1. абзацах первом и втором пункта 6.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

7. Другие вопросы оплаты труда

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

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;

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

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, лет со дня рождения).

7.2. 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.

7.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения

7.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

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

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

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Наименование должности (профессии)	Критерии	Баллы
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Отсутствие неуспевающих учащихся по итогам учебного года (в том числе 1 кл.)	1
	2. Качество знаний по предмету выше среднего по образовательному учреждению (на основе отчета из АСУ РСО): выше среднего равен среднему 1 кл. оценивается по результатам сравнительной диагностики (результаты прикладываются)	3 2
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме: По обязательным предметам отсутствие По предметам по выбору отсутствие	3 2
	4. Средний балл оценки уровня учебных достижений выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме: 4-5 баллов 3-4 баллов	5 3
	5. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ: По обязательным предметам отсутствие По предметам по выбору отсутствие	3 2
	6. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 баллов и более в классах, в которых преподает учитель: а) 80 и более баллов б) от 70 до 79 баллов	8 5

	<p>7. Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства: Участие (очное и заочное) (сертификат, диплом участника, грамота) <u>Очное (место, лауреат, дипломант)</u> районный уровень городской уровень областной уровень всероссийский уровень международный уровень <u>Заочное (место, лауреат, дипломант)</u> региональный уровень всероссийский и международный уровень</p>	<p>1 2 4 6 8 10 3 4</p>
	<p>8. Сохранение психологического здоровья ребенка по итогам социопсихологического мониторинга От 1 до 10 баллов От 11 до 20 баллов От 21 до 32 баллов</p>	<p>2 3 4</p>
	<p>9. Выступления на педсоветах, конференциях, форумах, семинарах, фестивалях, педагогических чтениях, ярмарках: <u>Очное:</u> уровень учреждения районный уровень городской уровень областной уровень всероссийский уровень международный уровень <u>Заочное:</u> региональный, всероссийский и международный уровень</p>	<p>2 3 4 5 6 7 3</p>
	<p>10. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций во время учебного процесса</p>	<p>3</p>
	<p>11. Отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена: на данного работника для учителя физической культуры</p>	<p>3 5</p>

	12. Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках, сети Интернет (специализированные учительские сайты):	
	<u>городской уровень</u>	2
	1-4 публикации	3
	5 и более публикаций	
	<u>областной уровень</u>	4
	1-4 публикации	5
	5 и более публикаций	
	<u>всероссийский уровень</u>	6
	1-4 публикации	7
	5 и более публикаций	
	<u>международный уровень</u>	8
	1-4 публикации	9
	5 и более публикаций	
	13. Разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	5
	14. Участие в экспертных комиссиях по проверке:	
экзаменационных работ выпускников 9, 11 классов	3	
олимпиадных работ учащихся, жюри конференций, чтений	2	
15. Общественная оценка деятельности учителя:		
Грамоты:		
от учреждений сферы образования	4	
прочие	3	
Благодарственные письма:		
от учреждений сферы образования	3	
прочие	2	
Положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге:		
от учреждений сферы образования	2	
прочие	1	

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1. Результаты участия учащихся в олимпиадах по предмету, научных конференциях, чтениях:	
	<u>Очное:</u>	
	<u>районный уровень:</u>	
	поощрительный, похвальный отзыв	2
	призовое место, победитель, призер	5
	<u>городской уровень:</u>	
	поощрительный, похвальный отзыв	4
	призовое место, победитель, призер	6
	<u>областной уровень:</u>	
	поощрительный, похвальный отзыв	5
	призовое место, победитель, призер	7
	<u>всероссийский и международный уровень:</u>	
	поощрительный, похвальный отзыв	7
	призовое место, победитель, призер	10
	<u>Заочное:</u>	
	<u>городской уровень:</u>	
<i>поощрительный, похвальный отзыв</i>		
1-4 чел.	1	
5 и более чел.	2	
<i>призовое место, победитель, призер</i>		
1-4 чел.	3	
5 и более чел.	4	
<u>областной уровень:</u>		
<i>поощрительный, похвальный отзыв</i>		
1-4 чел.	5	
5 и более чел.	6	
<i>призовое место, победитель, призер</i>		
1-4 чел.	7	
5 и более чел.	8	
<u>всероссийский и международный уровень:</u>		
<i>поощрительный, похвальный отзыв</i>		
1-4 чел.	9	
5 и более чел.	10	
<i>призовое место, победитель, призер</i>		
1-4 чел.	11	
5 и более чел.	12	

	<p>2. Результаты участия учащихся в творческих конкурсах и фестивалях:</p> <p><u>Очное участие:</u></p> <p><u>районный уровень:</u> призовое место, победитель, призер 2</p> <p><u>городской уровень:</u> призовое место, победитель, призер 3</p> <p><u>областной уровень:</u> призовое место, победитель, призер 4</p> <p><u>всероссийский уровень:</u> призовое место, победитель, призер 5</p> <p><u>Заочное участие:</u></p> <p><u>районный уровень:</u> призовое место, победитель, призер 1-4 чел. 1 5 и более чел. 2</p> <p><u>городской уровень:</u> призовое место, победитель, призер 1-4 чел. 3 5 и более чел. 4</p> <p><u>областной уровень:</u> призовое место, победитель, призер 1-4 чел. 5 5 и более чел. 6</p> <p><u>всероссийский уровень:</u> призовое место, победитель, призер 1-4 чел. 7 5 и более чел. 8</p>	
	<p>3. Результаты участия учащихся или команды в спортивных соревнованиях и соревнованиях военно-прикладной направленности:</p> <p><u>районный уровень:</u> 3 место 1 2 место 2 1 место 3</p> <p><u>городской уровень:</u> 3 место 3 2 место 4 1 место 5</p> <p><u>областной уровень:</u> 3 место 5 2 место 6 1 место 7</p> <p><u>всероссийский уровень:</u> участие 7 3 место 8 2 место 9 1 место 10</p>	
	<p>4. Наличие оформленных социальных проектов, выполненных под руководством работника 5</p>	

	<p>5. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках, сети Интернет:</p> <p><u>городской уровень</u> 1-4 публикации 2 5 и более публикаций 3</p> <p><u>областной уровень</u> 1-4 публикации 4 5 и более публикаций 5</p> <p><u>всероссийский уровень</u> 1-4 публикации 6 5 и более публикаций 7</p> <p><u>международный уровень</u> 1-4 публикации 8 5 и более публикаций 9</p>	
<p>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, педагога социального)</p>	<p>1. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года:</p> <p>от 60 до 75 процентов 1 свыше 75 до 90 процентов 2 свыше 90 до 100 процентов 3</p>	
	<p>2. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года:</p> <p>от 60 до 75 процентов 1 свыше 75 до 90 процентов 2 свыше 90 до 100 процентов 3</p>	
	<p>3. Отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних разного уровня 1</p>	
	<p>4. Отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительных причин 1</p>	
	<p>5. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций 2</p>	
	<p>6. Проведение общешкольных мероприятий гражданско-патриотической направленности с внешней оценкой (за каждое мероприятие) 1</p>	
	<p>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</p>	<p>1. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 процентов учебного времени 2</p> <p>2. Постоянное использование в работе по предмету метода проектов (1 проект в четверть) 2</p> <p>3. Постоянное использование в работе системы АСУРСО (по результатам анализа системы) 3</p>

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе; Заместитель директора по воспитательной работе	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	1
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	1
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1
	4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в школе	1
	5. Организация предпрофильного и профильного обучения.	1
	6. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	1
	7. Выполнение планов внутришкольного контроля и воспитательной работы.	1
	8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)	1
	9. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.	1
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	1. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	1
	2. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	1
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок	1
	4. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	1
Главный бухгалтер	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1
	3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	1
	4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	1
	5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	1

	6. Отсутствие замечаний на несвоевременное начисление и выдачу заработной платы работникам учреждения.	1
Секретарь-машинистка	1. Отсутствие замечаний на несвоевременную и некачественную организацию делопроизводства.	1
	2. Отсутствие замечаний на качество выполнения машинописных работ	1
	3. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний на неисправность оборудования и содержание зданий	1
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.	1
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
Дворник	1. Отсутствие замечаний на качество уборки территории.	1
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1