

Итого в документе пронумеровано, прошнуровано
скреплено печатью 18 (восемнадцать) страниц
Директор МБОУ Школа № 10 «Успех»
г. о. Самара

С. А. Терентьев



Согласовано
Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
МБОУ Школа № 10 «Успех»
г. о. Самара

Утверждаю

Директор
МБОУ Школа № 10 «Успех»
г. о. Самара

Кашоткина И. А. Кашоткина

С. А. Терентьев

10 2021 г.

Положение

об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 10 «Успех» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 10 «Успех» городского округа Самара (далее – Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 10 «Успех» городского округа Самара (далее – учреждение) с учетом оценки результативности и качества работы (эффективности труда).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства РФ от 10.11.2020 № 1800 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2005 № 850";
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями);
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Уставом МБОУ Школа № 10 «Успех» г. о. Самара;
- другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.

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:

- компенсационные 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 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 или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения в размере не более 3 процентов от стимулирующего фонда.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются п. 6.5 Положения.

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, установленного законом.

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.

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 Положением.

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

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

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

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп – тарифная 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;

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

Ккр – повышающий коэффициент, при проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

Количество детей в классе	Повышающий коэффициент
1-8	3
9-12	2
13-16	1,5
17-20	1,2

Кзн – 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, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
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	1,1

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс.

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

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

2.2. Средняя расчетная единица за один академический час педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и

утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;
- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися учреждения рассчитывается для:

- начального общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
- образовательным стандартом;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 2-х классах, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования;
- среднего общего образования.

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

$$Cч = \frac{\Phi OTned \times 245}{365 \times \sum_{i=1}^{11} a_i \times b_i},$$

где:

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

$\Phi OTned$ – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\sum_{i=1}^{11} a_i \times b_i$ – сумма ученикочасов по учебному плану;

a_i – количество учащихся в классе;

b_i – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

$$Cч = \frac{\Phi OTинд \times 245}{365 \times \sum_{i=1}^{11} a_i \times b_i},$$

где:

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

$\Phi OTинд$ – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

$\sum_{i=1}^{11} a_i \times b_i$ – сумма ученикочасов по учебному плану;

a_i – количество учащихся в классе;

b_i – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

2.3. Устанавливаются доплаты:

- за работу с родителями учителям, осуществляющим классное руководство по приказу директора учреждения, в размере 10 руб. на 1 учащегося;
- за проверку тетрадей и письменных работ учителям, преподающим:
 - русский язык и литературу, математику, физику, химию в размере от 150 руб. до 700 руб.;
 - в начальной школе в размере от 300 руб.;
- учителям за заведование элементами инфраструктуры: кабинетами химии, физики, биологии, информатики, лабораториями в размере 250 руб.
- работникам:
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - за сверхурочную работу;
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за выполнение работ различной квалификации.

2.4. Доплаты и надбавки устанавливается приказом директора учреждения.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, 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 устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кэн + Ср,$$

где:

ЗПр – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующем размере:

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	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:

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

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

Кэн - 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, который устанавливается в следующих размерах:

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

полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	
--	--

Ср – 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:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кэн,$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа – до 1,5;

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
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	1,1

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

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

4. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и рабочих

4.1. Заработная плата специалистов, служащих и рабочих 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) специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения, штатным расписанием, утвержденным 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:

- за работу по уборке туалетных комнат уборщику служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 10%;
- за работу с химическими реактивами: учителю химии, лаборанту кабинета химии;
- за организацию технического обеспечения безопасности образовательного учреждения;
- за организацию работы по прохождению медицинского осмотра;
- за организацию работы по воинскому учету;
- за работу с пенсионным фондом по оформлению пенсий, выдаче справок о трудовом стаже;
- за обеспечение методического сопровождения программного обеспечения ИКТ;
- за организацию работы городской проектной площадки на базе школы;
- за работу с электронной почтой;
- за организацию работы по приобретению учебного материала;
- за работу по обеспечению кабинета наглядными пособиями;
- за организацию проведения промежуточной аттестации учащихся, обучающихся в форме семейного образования;
- за организацию индивидуального обучения учащихся по медицинским показаниям;
- доплата до МРОТ;
- за работу с архивными документами.

5.4. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 10 к настоящему коллективному договору).

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

5.6. 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.

5.7. 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 (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. 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.

5.9. 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).

5.10. 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.

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

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

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

5.14. 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 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

6.1.1. Премирование работников учреждения по итогам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

6.1.2. Премирование работников производится по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения.

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

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

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

а) для всех работников:

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

- высокое профессиональное мастерство;

- сложность и важность выполняемой работы;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

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

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

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

6.2.3. Надбавка за сложность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.2.4. 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 профессиональным праздником Днем учителя;

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

- в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

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

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

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 государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями п.1 ст.46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями п.3 и п.4 ст.46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.(п.2 в ред.Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2020 № 716)

6.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в государственное или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.(в ред.Постановлений Правительства Самарской обл.от 14.11.2013 № 620,от 22.07.2014 № 410)

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 трехлетнего стажа работы 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 и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего специального образования или в соответствии с положениями п.3 и п.4. ст.46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющего стаж педагогической специальности менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности. (п.4.1 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2020г. № 716)

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.

6.5. Порядок оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников при выплатах из стимулирующего фонда.

6.6.1. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников, их изменение, а также Лист критериев самооценки результативности и качества работы (эффективности труда) работника (далее – Лист самооценки) (Приложение № 1) принимаются Собранием трудового коллектива учреждения, утверждаются директором учреждения и составляют 80% для педагогических работников, 20% для административно-хозяйственных работников, в том числе 3% директору учреждения.

6.6.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы педагога в учреждении должен составлять не менее 4 месяцев в период, за который определяются стимулирующие выплаты;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.6.3. Для подготовки рекомендаций по оцениванию в баллах результативности и качества работы (эффективности труда) педагогического работника директором учреждения назначается оценочная комиссия по стимулирующему фонду (далее – ОКСФ), состоящая из заместителей директора учреждения, председателей методических объединений и председателя выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

6.6.4. Каждый педагогический работник в утвержденные директором учреждения сроки сдает Лист самооценки в ОКСФ, которая в течение трех дней с момента окончания срока сдачи Листов самооценки принимает решение об общем количестве баллов по каждому Листу самооценки, и передает свое решение и Листы самооценки директору учреждения, который в течение двух дней издает приказ о размере выплат из стимулирующего фонда оплаты труда для каждого педагогического работника, в отношении которого принято решение ОКСФ.

Не сдача Листа самооценки в установленный срок в ОКСФ лишает педагогического работника стимулирующих выплат за оценочный период.

6.6.5. Расчет стимулирующих выплат.

Расчет стимулирующих выплат производится два раза в учебном году: на первое полугодие - с 1 сентября по 31 декабря; на второе полугодие - с 1 января по 31 августа.

Денежный эквивалент (вес) одного балла является десятичное число с сохранением двух знаков после запятой (целая часть - количество рублей, дробной частью - количество копеек), которое является результатом деления величины части стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на выплату из стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам учреждения в очередном полугодии, на общую сумму баллов, полученных педагогическими работниками учреждения.

Величина выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам учреждения в очередном полугодии определяется произведением Денежного эквивалента (веса) одного балла на суммы баллов, полученную педагогическим работникам учреждения.

Денежный эквивалент (вес) одного балла и величина выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда в очередном полугодии педагогическим работникам утверждается директором учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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.

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.

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

- в классах с наполняемостью 25 человек и более - в размере 2015 (Две тысячи пятнадцать) рублей 00 копеек;

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

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

7.3. Субсидия за счет федерального бюджета на выплату ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам в размере 5000 (Пять тысяч) рублей 00 копеек.

Указанное вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени и учитывается при расчете среднего заработка.

8. Порядок и условия выплаты материальной помощи

8.1. 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;
- происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка в семье работника;
- юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65, лет со дня рождения).

8.2. 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.

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

8.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

Лист критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
за _____ полугодие 20__/20__ учебного года

учителя _____
(фамилия имя отчество педагога полностью)

Критерий		Оценка		
		вес в баллах	педагога	оценочной комиссии
Наименование критерия		2	3	4
1				
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1п	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам).	2		
1.2п	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчётных периодов.	1		
1.3г	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) (<i>W – количество предметов</i>).	2×W		
1.4г	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%.	1		
1.5г	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».	до 50% 1		
		> 50% 2		
1.6г	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) (<i>W – количество предметов</i>).	2×W		
1.7г	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%.	1		
1.8г	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет			

	100%.		1		
1.9г	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. (<i>W – количество учащихся</i>)		1×W		
1.10г	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%. (<i>W – количество учащихся</i>)		1×W		
1.11п	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.		до 50% 1		
			> 50% 2		
1.12п	Участие педагогов в жюри конкурсов (<i>W – количество мероприятий</i>). Основание: приказ, наградные материалы.		2×W		
1.13г	Сопровождение педагогом проектной и научно-исследовательской деятельности (<i>W – количество проектов</i>) Основание: приказы.		0,3×W		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1г	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). (<i>W – количество учащихся</i>)	школьный	2		
		городской	4 ×W		
		региональный	6×W		
		всероссийский	10×W		
2.2г	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). (<i>W – количество мероприятий</i>)	школьный	2×W		
		районный	3×W		
		городской	5×W		
2.3г	Наличие обучающихся у учителя, ставших	школьный	2		

	победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	городской	4 × W		
		региональный	8 × W		
		всероссийский	10 × W		
2.4г	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководи-теля, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты. (<i>W</i> – количество учащихся)		3 × W		
2.5г	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя		до 50% 2 > 50% 4		
2.6г	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.		до 50% 2 > 50% 4		
2.7п	Участие учащихся в дистанционных (заочных) олимпиадах, предметных конкурсах и прочих форумах (<i>W</i> – количество олимпиад, конкурсов.) <i>Основание: приказ, наградные материалы</i>		до 50% 1 × W > 50% 2 × W		
2.8п	Использование в учебно-воспитательном процессе внешних ресурсов (экскурсионная деятельность) по Самаре (при количестве не менее 50%. от списочного состава класса) (<i>W</i> – количество мероприятий) <i>Основание: приказ</i>	развлекательны е	1 × W		
		творческие, познавательные	2 × W		
		профориентаци онные	4 × W		
		за пределами Самарской обл. (при количестве не менее 10 чел. на учителя)	7		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в					

образовательном процессе				
3.1г	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).		2	
3.2п	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	
3.3п	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся.		2	
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1п	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>W – количество выступлений</i>)		2×W	
4.2п	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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	городской	4×W	
		региональный	6×W	
		всероссийский	8×W	
4.3п	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)	городской	3/7×W	
		региональный	8/10×W	
		всероссийский	11/15×W	
4.4г	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 (<i>W – количество публикаций</i>)	интернет-сайт	1×W	
		печатные издания	5×W	

4.5г	Участие учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в социально - значимых проектах.		До 12		
4.6г	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		4		
4.7г	Создание рабочей программы	Полный уровень образования (новая программа)	10×W		
	(W – количество программ)	КОРРЕКТИРОВКА существующей рабочей программы	3×W		
	<i>Основание: приказ, ксерокопия титульного листа</i>	Создание НОВОЙ АДАПТИРОВАННОЙ рабочей программы на один год	2×W		
4.8п	Разработка АВТОРСКИХ КИМов для оценки качества образования, разработка экзаменационных билетов для промежуточной аттестации. (W – количество параллелей, для которых разработаны КИМы, экзаменационные билеты.) <i>Основание: приказ (справка от заместителя директора)</i>		2×W		
4.9п	Аналитическая обработка результатов мониторинга (W – количество работ.) <i>Основание: приказ,/справка от заместителя директора</i>		0,05×W		
4.10п	Аналитическая обработка результатов мониторинга учителями русского языка при наличии в мониторинге сочинений, изложений (W – количество работ) <i>Основание: приказ,/справка от заместителя директора</i>		0,15×W		
4.11г	Аналитическая обработка результатов ВПР, ИС-9, олимпиадных работ (W – количество работ) <i>Основание: приказ,/справка от заместителя директора</i>		0,10×W		
4.12п	Руководство методическим объединением		4 - 12		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1п	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		20% - 50%		
			2		
			> 50%		
			4		
5.2.п	Доля обучающихся классного коллектива (1-4 классы), охваченных горячим питанием за счёт родительских средств, от общей численности обучающихся класса.		20%- 50%		
			2		

		> 50% 4		
5.3п	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
5.4п	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно – транспортных происшествий по вине учащихся.	1		

Дата заполнения педагогом колонки № 3: «___» _____ 20__ год.

Подпись педагога _____

Дата заполнения членами оценочной комиссии колонки № 4: «___» _____ 20__ год.

Члены оценочной комиссии: _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

Председатель оценочной комиссии: _____ / _____ /