



Приложение № 2
к коллективному
договору

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 16
городского округа САМАРА
443110, г. Самара, ул. Ново-Садовая, 26 «А»
телефон (846) 334-57-71, 335-64-00; факс 334-57-71, 335-64-00
e-mail: school_16@samara.edu.ru**

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной
профсоюзной
организации

МБОУ Школы №16
г.о.Самара


 Е.П.Мальцева

ПРИНЯТО

На общем собрании
работников

Протокол № 1 от
27.08.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор 
Л.Г.Лукоянова

от



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Школа № 16»
городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 16» 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 в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 01 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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», Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждений» с изменениями и дополнениями, Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с

изменениями и дополнениями), Уставом школы и иными нормативными документами.

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;

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

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. 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.

1.6. 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.

1.7. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, за счет средств базового, специального и стимулирующего фондов.

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

1.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.10 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

1.11 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения,

формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

1.12 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.

1.13 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. Заработная плата педагогических работников Учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

где:

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

Сч – средняя расчетная единица за один академический час;

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 ФГОС, который устанавливается в следующих размерах:

1 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные

программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

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

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура), 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

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, при наличии свободных средств в ФОТ.

Наполняемость класса	Повышающий коэффициент
От 3 до 8 чел	3
От 9 до 12 чел	2
От 13 до 16 чел	1,5
От 17 до 20 чел	1,2
От 21 чел и выше	1

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, 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 - повышающий коэффициент по группам сложности обучения предметам (проверка тетрадей), который устанавливается в следующих размерах в процентном соотношении, по следующей формуле:

$D = (Cч * Н * Уп * 4,2) * \text{коэффициент по группам обучения.}$

1-я группа обучение в 1-4 –м классах начальной школы-1,20

2-я группа обучение по русскому языку -1,10

3-я группа обучение по математике, истории, литературе, иностранному языку, физике, географии, химии, биологии, алгебре, геометрии -1,05

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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 работы 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 по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, адаптированные для учащихся с ОВЗ;

- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;
- с учащимися, находящимися на семейном обучении.

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

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;

среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

ФОТпед x 245

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед} \times 245}{\text{Сумма } a_i b_i \times 365},$$

(Сумма $a_i b_i$) x 365

где:

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

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

Сумма $a_i b_i$ - сумма учеников-часов 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.

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 в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПд = ЗПср \times Kр \times Kкв \times Kзн + Сд,$$

где:

ЗПд – 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 следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	Коэффициент
1 группа	1,8
2 группа	1,4
3 группа	1,2
4 группа	1,1

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

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

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1,0 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или 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 или Самарской области, соответствующее	1,1

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

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

3.3. Зарботная 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:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср$$

где ЗПр - зарботная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя зарботная 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

2-я группа – до 1,3

3-я группа – до 1,1

4-я группа – до 1,0

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в тех же размерах, что и директору учреждения.

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

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

4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, рабочих и служащих состоит из должностного оклада (оклада) и выплат специального и стимулирующего характера. Выплаты специального характера (компенсационные) могут производиться из базового и специального фонда.

4.2. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями).

5. Специальный фонд оплаты труда

5.1 Специальный фонд оплаты труда работников 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 в образовательном процессе 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-по расчетам бухгалтерии;

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;

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, при наличии свободных средств в ФОТ.

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

выплачиваемые работодателем;

Выплаты из специального фонда могут носить разовый либо регулярный характер. Перерасчет регулярных выплат из специального фонда в школе производится 2 раза в год: 1 сентября и 1 января.

5.2 Указанные доплаты устанавливаются приказом директора учреждения и могут корректироваться по мере необходимости.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

доплаты за работу в ночное время;

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 и другие выплаты, согласно законодательства РФ.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда выплачивается доплата, которая 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. Доплата за работу в ночное время, праздничные и выходные дни, за сверхурочную работу устанавливается приказом директора. Доплата за

работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, функциональных обязанностей, 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).

5.7. Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени за год. Время обеденного перерыва считается рабочим, так как сотрудник не может покинуть рабочее место.

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. 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.

Работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам - в размере не менее двойной часовой ставки.

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

5.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, 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.

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

5.13. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

6. Стимулирующий фонд оплаты труда

6.1 Стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда распределяется следующим образом:

- не менее 20% на стимулирующие выплаты заместителям директора, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному и хозяйственному персоналу;

- не более 80 % на стимулирующие выплаты педагогическим работникам.

Стимулирующие выплаты могут быть постоянные и разовые и определяются по критериям и показателям, отражающим качество и результат труда каждого работника. Установление критериев, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.2 Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, определяются настоящим Положением..

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

6.4. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие ситуаций, провоцирующих травматизм и угрозу жизни обучающихся и работников, в пределах, возложенных на данного сотрудника должностных обязанностей;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Выплаты могут быть установлены вновь принятым на основное место работы квалифицированным специалистам (педагогическим работникам),

имеющим стаж по должности в учреждении не менее 6 месяцев и соответствующие требованиям, предъявляемым к данной должности.

Основанием для определения стажа является трудовая книжка.

Вновь принятые педагогические работники на основное место работы, имеющие педагогический стаж, имеют право на стимулирующие выплаты до истечения 6 месяцев. В этом случае они предоставляют с предыдущего места работы оценочный лист качества работы и портфолио, заверенные директором образовательного учреждения.

6.5. Порядок определения постоянных стимулирующих выплат по итогам работ за период.

Размер постоянных стимулирующих выплат педагогическим работникам определяется по количеству баллов, набранному работником на 01 января и 01 сентября по соответствующим показателям критериев, утвержденным настоящим Положением. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления ему максимальной стимулирующей выплаты.

Критерии и показатели качества труда педагогических работников Учреждения.

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1б		
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по	1б		

	итогах сравнения отчётных периодов			
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	16		
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)	16		
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%	16		
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»	10-30% - 16 31-55% - 26 56-74% - 36 75% и выше – 46		
1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75% и более – 16		
1.8	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%	16		
1.9	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	16		
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%	16		
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	16 за каждого медалиста		
1.12	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации по форме ЕГЭ 81 и более баллов (1 балл за каждого обучающегося). Основание – копия протокола экзамена. Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации по форме ЕГЭ 100 баллов (5 баллов за каждого обучающегося)	16 за каждого выпускника		

1.13	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутри школьный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	0,5 б		
1.14	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	0,5б		
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 обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%, в том числе в каникулярный период	1б		
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, 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	50-74% - 1б 75% и выше – 2б		
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). Участие в одном проекте – учитываются достижения в мероприятии высшего уровня, в проектах разного уровня – баллы суммируются.	Международный – 4б Федеральный – 3б Региональный – 2б Окружной -1б Школьный- 0,5б		
1.18	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	75% и выше 1б		
1.19	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет	75% и выше 1б		

	положительную динамику			
1.20	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	80% и выше – 1б		
1.21	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1б		
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)	Федеральный – 5б Региональный – 3б Окружной - 1б		
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)	Федеральный – 5б Региональный – 3б Окружной -2б Районный -1б		
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	80% и более – 2б		
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Федеральный – 5б Региональный – 3б Окружной -2б Школьный-1б		
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	1б за каждого ученика		

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	30-50% - 0,5б 51-74% - 1б 75% и выше - 1,5б		
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 профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80-89% - 1б 90% и выше - 1,5б		
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	40-74% - 0,5б 75% и выше – 1б		
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1	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)	Федеральный – 5б Региональный – 3б Окружной -2б Районный -1б		
3.2	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	40-50%-0,5б 51-75%-1б 75% и более-1,5б		
3.3	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	1б		

	МСОКО АСУ РСО			
3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	16		
3.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	16		
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)	Окружной – 26 Районный – 1,56 Школьный – 16		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня)	Региональный – 26 Окружной – 1,5 Районный – 16		
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). Баллы начисляются в течение трех лет. Основание-приказ. Участие – в течение года.	Федеральный – 106 Региональный – 56 Окружной -26 Участие – 26		
4.4	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	16		
4.5	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов. (36ч)	16		

4.6	Работа в экспертных группах (жюри, экспертные комиссии, ВПР и олимпиады): ОО -0,5 б.; окружной -1б.; региональный -2б, федеральный - 3 б (суммируются баллы муниципального, регионального и федерального уровней, баллы одного уровня не суммируются). Основание-копия приказа.	ОО -0,5 б Окружной - 1б Региональный -2б Федеральный – 3 б		
4.7	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1б		
4.8	Отсутствие замечаний по ведению классного журнала	1б		
4.9	Работа в комиссиях, творческих группах ОО. Основание – копии протоколов заседаний комиссии за отчетный период.	1б		
4.10.	Применением лучших практик по модели наставничества педагог-педагог, классный руководитель - классный руководитель	1б		
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	1-4 класс 75% и выше- 1б 5-8 класс 40% 9-11 класс 25%		
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса.	1б		
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	1б		
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	0,5б		
5.4	Экскурсионные поездки федерального уровня	3б		
5.5	Организация и проведение профильных смен в ДООЦ, ЛДП (начальник лагеря, организатор-2б, воспитатель-1б)	1-2б		
5.6	Организация психолого- педагогического сопровождения учащихся общеобразовательных классов(1 классы, 5-9 классы.)	1б		

6.6 В соответствии с установленными критериями педагоги представляют директору Учреждения материалы по самоанализу деятельности в начале учебного года (сентябре) и в начале второго полугодия (январь).

Директор Учреждения два раза в год: до 15 сентября и до 15 января представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат издается по итогам прошедшего учебного года не позднее 25 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 25 января.

Сумма стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Сумма стимулирующих выплат педагога} = \frac{\text{Общий фонд премирования в данном периоде (месяце) всех педагогических работников, осуществляющих учебный процесс}}{\text{Общее количество баллов всех педагогических работников в периоде}}$$

х сумма баллов педагога

6.7 Стимулирующие выплаты разового характера выплачиваются всем работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда по итогам месяца, квартала или за год их размер зависит от следующих критериев :

6.7.1 Педагогические работники:

№	Критерии	Размер премирования в рублях
1	Участие в опытно-экспериментальной работе: <ul style="list-style-type: none"> • Эксперимент • Исследование • Творческие проекты школы • Локальные проекты • Инновационные технологии 	500-10 000
2	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п (выше уровня образовательного учреждения)	500-10 000
3	Участие учащихся в олимпиадах по предмету, в чтениях и конференциях	500-10 000
4	Подготовка учащихся, классных коллективов, сборных команд класса, школы к соревнованиям, конкурсам, фестивалям, слетам, играм и другим мероприятиям	500-10 000
5	Участие в мероприятиях по обобщению и распространению собственного педагогического опыта, Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	500-10 000
6	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя. Наличие публикаций работ учащихся в периодических изданиях, сборниках	500-10 000
7	Участие в летней оздоровительной компании	500-10 000
8	Оснащение учебных кабинетов и подготовка их к новому учебному году.	500-10 000
9	Работа с архивными материалами, подготовка книги по истории школы, работа с ветеранами педагогического труда	500-10 000
10	Организация различных мероприятий с учащимися (игры, уроки мужества, предметная неделя, фестивали, конференции, подготовка методических материалов субботники, балы, взаимодействие с театром и т.п)	500-10 000
11	Подготовка документации к участию школы в конкурсах, деятельности клубов	500-10 000
12	Качественная организация, проведение и подготовка учащихся к ГИА и ЕГЭ	500-10 000

13	Организация работы с сайтом школы	500-10 000
----	-----------------------------------	------------

6.7.2 Прочие работники :

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Показатели премирования	Размер премирования в рублях
Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора начальных классов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий в соответствующем месяце. 2. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда. 3. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения (формирование учебного плана, проведение олимпиад школьников разного уровня, подготовка материалов для участия школы в различных конкурсах, успешное прохождение школой проверки по воспитательной и профилактической работе, организация летней оздоровительной компании, праздников, выпускных вечеров и т.п) 	1 000 –35 000
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. 2. Четкая организация работы технического персонала 3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 4. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение, а также соблюдение чистоты в помещениях и прилегающей территории 5. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода. 	1 000 –35 000

<p>Заместитель директора по питанию</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное обеспечение питания в школе, успешное прохождение проверок по организации и качеству питания. 2. Организация и введение электронной документации по контролю за питанием учащихся. 3. Проведение анкетирования родителей и учащихся школы, проведение родительского лектория по вопросам организации питания в школе. 	<p>1 000 –35 000</p>
<p>Заместитель директора по безопасности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественная организация работы по созданию безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья обучающихся и сотрудников школы. 2. Обеспечение защиты учащихся и сотрудников школы от чрезвычайных (кризисных) ситуаций. 3. Разработка и обеспечение проведения мероприятий по охране труда, гражданской обороне и противопожарной безопасности, поддержанию дисциплины. 4. Подготовка документов, локальных актов по вопросам безопасности школы. 	<p>1 000 –35 000</p>

Главный бухгалтер	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественная и эффективная организация бухгалтерского учета в учреждении. 2. Предоставление бухгалтерской, бюджетной, налоговой и статистической отчетности в установленные законодательством сроки, отсутствие замечаний со стороны налоговых служб, вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности 3. Осуществление контроля за своевременным и правильным оформлением учетных документов и законностью совершаемых операций 4. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств. 5. Своевременная и качественная обработка материалов тарификации учителей, подготовка штатного расписания. 6. Положительные результаты проверок контролирующих органов. 7. Эффективное завершение финансового года. 8. Разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов. 9. Качественное ведение документации. 10. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности. 11. Исполнение бюджета учреждения не ниже, чем в среднем по отрасли. 12. Средний размер заработной платы педагогических работников, равный или выше, чем по городскому округу Самара. 13. Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей. 14. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей. 15. Своевременное внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке бухгалтерских данных. 	1 000 –35 000
-------------------	---	---------------

Бухгалтер	<p>1. Качественная и своевременная подготовка и предоставление статистической, налоговой и другой отчетности, отсутствие несвоевременного предоставления сведений и отчетности.</p> <p>2. Предоставление бухгалтерской, бюджетной, налоговой и статистической отчетности в установленные законодательством сроки, отсутствие замечаний со стороны налоговых служб, вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности.</p> <p>3. Своевременное начисление заработной платы работникам учреждения.</p> <p>4. Эффективное завершение финансового года.</p> <p>5. Своевременная и качественная работа по проверке и вводу данных тарификации учителей в программу для расчета заработной платы.</p> <p>6. Разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов.</p> <p>7. Качественное ведение документации.</p> <p>8. Средний размер заработной платы педагогических работников, равный или выше, чем по городскому округу Самара.</p> <p>9. Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей.</p>	1 000 –35 000
Специалист по закупкам	<p>1. Качественная и своевременная подготовка договоров с другими организациями, подготовка документации для проведения электронного аукциона, закрытие контрактов, планирование работ на предстоящий период.</p> <p>2. Качественная и своевременная подготовка отчетов по контрактной деятельности, своевременность размещения информации по госзакупкам на сайтах.</p>	1 000 –35 000
Библиотекарь	<p>1. Качественное выполнение работы по обеспечению библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и</p>	200 – 15000

	<p>абонентов, списание библиотечного фонда).</p> <p>2. Участие в научно-исследовательской и методической работе.</p> <p>3. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.</p> <p>4. Оформление тематических выставок.</p>	
Медицинская сестра	<p>1. Организация профилактической работы с учащимися и родителями.</p> <p>2. Подготовка и проведение медосмотра сотрудников школы.</p> <p>3. Участие в работе попечительского совета школы.</p>	300 – 25 000
Секретарь-машинистка	<p>1. Качественная организация делопроизводства.</p> <p>2. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.</p> <p>3. Своевременное и качественное выполнение машинописных работ, ведение школьной документации.</p> <p>4. Организация работы по приему детей в первый класс.</p> <p>5. Качественная работа по ведению кадрового учета в организации.</p> <p>6. Качественное оформление социальных паспортов родителей.</p>	500 – 25 000
Слесарь - электрик по ремонту электрооборудования	<p>1. Обеспечение надежной, бесперебойной работы электрооборудования.</p> <p>2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.</p> <p>3. Систематическое досрочное выполнение работ.</p> <p>4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.</p> <p>5. Качественное выполнение поручений руководства, активное участие в проведении школьных мероприятий.</p>	300 - 15 000

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий. 2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки со стороны персонала. 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда. 4. Активное участие в генеральной уборке школы, в проведении работ по благоустройству территории школы, уборка в период ремонтных работ, летнего школьного лагеря и т.п. 5. Качественное выполнение поручений руководства, активное участие в проведении школьных мероприятий 	300 – 15 000
Слесарь-сантехник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение надежной, бесперебойной работы оборудования. 2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей. 3. Систематическое досрочное выполнение работ. 4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда. 5. Качественное выполнение поручений руководства, активное участие в проведении школьных мероприятий. 	300 – 15 000
Плотник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий 2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству работ со стороны персонала. 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда. 4. Качественное выполнение поручений руководства (ремонт мебели и мелкие ремонтные работы в помещении и на территории школы, разгрузка материалов, товаров и т.п.), активное участие в проведении школьных мероприятий и благоустройстве территории. 	300 – 10 000
Дворник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий 2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству работ со стороны персонала. 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда. 4. Качественное выполнение поручений руководства (ремонт мебели и мелкие ремонтные работы в помещении и на территории школы, разгрузка материалов, товаров и т.п.), активное участие в проведении школьных мероприятий и благоустройстве территории. 	300 – 10 000

Вахтер	<ol style="list-style-type: none"> 1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий 2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки со стороны персонала. 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда. 4. Качественное выполнение поручений руководства (очистка кровли, разгрузка материалов, товаров и т.п.), активное участие в проведении школьных мероприятий и благоустройстве территории. 	300 – 10 000
Гардеробщик	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественная охрана объекта в соответствии с требованиями. 2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. 3. Качественное выполнение поручений руководства, активное участие в проведении школьных мероприятий и благоустройстве территории. 	300 – 10 000
Инженер-программист	<ol style="list-style-type: none"> 1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий. 2. Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей. 3. Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной. 4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда. 5. Качественное выполнение поручений руководства, активное участие в проведении школьных мероприятий и благоустройстве территории. 1. Обеспечение надежной, бесперебойной работы оргтехники и компьютерного оборудования. 2. Оперативность выполнения заявок по 	

Инструктор-методист	<p>устранению неисправностей.</p> <p>3. Систематическое досрочное выполнение работ.</p> <p>4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.</p> <p>5. Качественное выполнение поручений руководства, активное участие в проведении школьных мероприятий.</p> <p>Подготовка документации и успешное прохождение паспортизации музея школы.</p> <p>Участие в конкурсах музейной направленности.</p>	
---------------------	---	--

Выплаты осуществляются по приказу директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия по итогам работы устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях) в пределах имеющихся средств.

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

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

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;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

б) для руководящего состава

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

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

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. Размер надбавки устанавливается в абсолютном значении, выплата может производиться из базового (специального) и стимулирующего фондов.

6.9. Порядок выплаты единовременной премии

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.

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).

На выплату единовременной премии направляются средства экономии фонда оплаты труда.

6.10. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

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.

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

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, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

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 (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения) - в размере 5000 рублей.

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 (кроме случаев, указанных в пункте 7.1., где установлен конкретный размер выплаты).

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 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.

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

7.7.1 Из средств областного бюджета:

в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек из расчета 80,60 руб за каждого обучающегося.

7.7.2 Из средств федерального бюджета:

в классах с любой наполняемостью 5000 (Пять тысяч) рублей за класс.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью

40 (*сорок*) листов

Директор

Л.Г. Лукоянова

