

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЧАПАЕВСК
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Согласовано
Председатель выборного органа
Первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск
Протокол № 12 от 22.05.2026г.

Утверждено
Директор
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск

Погосян И.Л.
Приказ № 37 о/д от 22.05.2026г.

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск
Протокол № 5 от 21.05.2026г.



O=ГБОУ СОШ
№8 г.о.
Чапаевск, CN
=Погосян
Ирина
Леонидовна, E
=school8_chp
@63edu.ru
2026.05.22
16:52:10
+04'00'

**Положение
об оплате труда и материальному стимулированию
работников государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 8
городского округа Чапаевск Самарской области**

Раздел 1.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальному стимулированию (Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 8 городского округа Чапаевск Самарской области (Учреждение) создано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ;
- Закона РФ «Об образовании»;
- Устава ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск;
- Коллективного договора ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск;
- Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г № 617 (с учетом изменений на текущую дату);
- Приказа 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»;
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);
- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года №431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с учетом изменений на текущую дату);
- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 02 мая 2024г. № 282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы» с учетом изменений на текущую дату;
- Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты (с учетом изменений на текущую дату);
- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006н № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений. находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с учетом изменений на текущую дату);
- Постановления Правительства Самарской области от 22.05.2019г № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждения порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации» (с учетом изменений на текущую дату);

- Постановление Правительства Самарской области от 03.05.2023г. № 365 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» (с учетом изменений на текущую дату);
- Постановление Правительства Самарской области от 11.12.2025 №776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области».

1.2. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда работников Учреждения и качества образования.

1.3. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.

1.4. Настоящее положение является самостоятельным локальным актом учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива при согласовании Профсоюзным комитетом.

1.5. Положение распространяется на всех работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

1.6. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников, а также регламентирует распределение фонда оплаты труда, в т.ч. стимулирующей части фонда оплаты труда для всех работников учреждения за счет нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), за исключения Раздела 9.

1.7. Настоящее положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

Настоящее положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внутреннего и внешнего).

1.8. В настоящем положении под оплатой труда понимаются денежные средства в валюте РФ, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.9. Право на доплату из базового, специального и стимулирующей частей фонда имеют все работники общеобразовательного учреждения.

1.10. Размер доплат и надбавок работникам определяется образовательным учреждением самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника.

1.11. Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам образовательного учреждения приказом директора с указанием срока их применения.

1.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.13. Работникам, месячная заработная плата которых не достигает минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, Учреждение гарантирует ее доведение за счет покрытия недостающей части.

1.14. Порядок исчисления доплаты до МРОТ учителям учреждения.

1.14.1 Согласно статье 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

За норму труда и норму рабочего времени считать норму часов в неделю за ставку, установленных законодательством, для преподавательских должностей согласно приказу Министерства просвещения РФ от 04.04.2025г. № 269.

А именно, по должности «Учитель» - 18 часов в неделю, «Педагог-психолог»-36 часов в неделю, «Учитель – дефектолог» - 20 часов в неделю, «Учитель-логопед» - 20 часов в неделю, «Методист»-36 часов в неделю, «Педагог-библиотекарь» - 36 часов в неделю, «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» - 36 часов в неделю.

В случае, если работник отработал месяц полностью и выполнил норму часов согласно установленной тарификации в рамках трудового договора, то доплата до МРОТ исчисляется пропорционально установленному объему часов исходя из нормы часов за ставку.

А именно,

$m = c - (b/d * n + v + a + k + r + p)$ если $< \text{МРОТ}$, где

m – доплата до МРОТ, руб.;

c – сумма установленного МРОТ, руб.;

b – общий объем базовой части за установленную нагрузку(часы) по тарификации, руб.;

d – количество часов согласно установленной нагрузки по тарификации за b, часы;

n – норма часов за ставку;

v – общий объем выплат из стимулирующей части установленный работнику, руб.;

a – сумма доплаты за звание, выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории, в т.ч. «педагог-наставник», «педагог-методист» выплачиваемых из специальной части, руб.;

k – выплаты педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

г – выплаты молодым специалистам;

p – доплаты психологам;

Дополнительная работа, предусмотренная статьей 60.2 ТК РФ, которая поручается работнику с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работой по такой же или другой профессии (должности) за дополнительную плату, в том числе дополнительные работы различной квалификации, в том числе путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, а также совмещения профессий (должностей), оплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

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.

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

1.16. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым

договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ).

1.17.Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

1.18.Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

1.19.Заработная плата выплачивается работнику в валюте РФ либо в месте выполнения им путем выдачи наличных денежных средств в кассе предприятия, либо в безналичной денежной форме путем ее перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

1.20. Индексация заработной платы

1.20.1. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель производит индексацию заработной платы работников Учреждения в порядке, установленном настоящим Положением и в пределах средств, доведенных до учреждения Учредителем.

1.20.2. Индексация осуществляется в форме увеличения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения.

1.20.3. Основанием для проведения индексации является:

1.20.2.1.Принятие Правительством Российской Федерации, высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ акта об увеличении (индексации) заработной платы работников бюджетной сферы.

1.20.2.2.Доведение до Учреждения главным распорядителем бюджетных средств лимитов бюджетных обязательств, необходимых для проведения индексации.

1.20.3. Размер индексации и конкретный срок ее проведения определяются в соответствии с нормативными правовыми актами.

- Размер индексации рассчитывается как отношение величины увеличенного должностного оклада к величине оклада, действовавшего до индексации. При этом уровень заработной платы не может быть снижен ниже уровня, предшествующего индексации .

1.20.4. При увеличении должностных окладов (ставок заработной платы) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.20.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику в процентном отношении к должностному окладу, увеличиваются пропорционально проиндексированному окладу.

1.21.Начисление и выплата заработной платы

1.21.1.Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим положением.

1.21.2.Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, дополнительные соглашения к трудовому договору, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем.

1.21.3.Табель учета рабочего времени заполняет и подписывает специалист по кадрам, либо работник, на которого возложены обязанности кадрового делопроизводства.

1.21.4.Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

1.21.5.Зарботная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 16 и 1 числа каждого месяца. При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний в срок до 7 числа месяца, следующего за отчетным.

С 01 июня 2026г. заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 20 и 5 числа каждого месяца.

1.21.6.Размер заработной платы за 1 половину месяца определяется исходя из суммы всех постоянных начислений (всех источников) за фактически отработанное время, в период с 1-го по 15-е число текущего месяца. Для работников, заработная плата которых осуществляется за счет целевых субсидий, размер заработной платы за 1 половину месяца определяется исходя из суммы финансирования на эти цели за фактически отработанное время, в период с 1-го по 15-е число текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.21.7.Выплата отпускных производится не позднее, чем за три календарных дня до ухода в отпуск. В случае несвоевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

1.21.8.В день увольнения работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет в соответствии со статье 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.21.9.При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

1.21.10.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан приступить к работе не позднее следующего рабочего дня, после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

1.22.При выплате заработной платы работодатель выдает 1 раз в месяц (до 7 числа следующего за отчетным) в письменной форме каждому работнику под подпись расчетный листок, в котором указывается составные части заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных начислений и удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается отдельным приказом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.23. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

1.24.Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

Раздел 2.

Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников школы, реализующих общеобразовательные программы начального, общего и среднего образования

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

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + \text{Е} + \text{Т} + \text{У},$$

где: NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в частирасходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ОЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее – базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

Т – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

У – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Е – объем средств областного бюджета на осуществление ежемесячной региональной выплаты, предусматриваемый исходя из двенадцатикратного размера данной выплаты, установленного постановлением Правительства Самарской области на соответствующий календарный год, на каждую штатную единицу.

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации

образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

2.2.1. базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения (коэффициент 1,3);
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2.2.2. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, в т.ч.:
 - доплата за дополнительные работы различной квалификации: заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
 - доплата за дополнительные работы различной квалификации (наставничество) – 500,00 рублей;
 - доплата за дополнительные работы различной квалификации (проверка тетрадей) – 5 % от базовой части по классу с учетом численности (в т.ч. учащихся с ОВЗ) и часов по предметам математика, алгебра, геометрия, вероучность и статистика, русский язык, окружающий мир, мир природы и человека;
- доплата за другие виды дополнительных работ различной квалификации;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук (коэффициент 1,2), почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (коэффициент 1.1);
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (размер устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации));
- доплата за руководство городским/окружным методическим объединением;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет: для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом - от 3 лет до 10 лет -0,5% от базовой части педагога, свыше 10 лет – 1% от базовой части педагога;

ежемесячная надбавка за выслугу лет: для прочих педагогических работников, оплата труда которых определяется согласно Постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 (ред. от 26.08.2025) "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования 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"- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.2.4. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных

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

2.2.5. Кроме того, в соответствии с постановлением Правительства Самарской области об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам учреждений устанавливается ежемесячная региональная выплата, размер которой определяется Правительством Самарской области на соответствующий календарный год. Ежемесячная региональная выплата при полностью отработанной норме рабочего времени и выполнении норм труда (трудовых обязанностей) на ставку заработной платы в месяц составляет размер, установленный законодательством на дату назначения.

Работникам, работающим по совместительству, неполное рабочее время, либо на неполную ставку, а также не полностью отработавшим норму рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная региональная выплата входит в состав заработной платы и относится к выплатам стимулирующего характера. Ежемесячная региональная выплата устанавливается всем работникам, за исключением работников, заработная плата которых доводится до целевых значений в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Директору образовательного учреждения выплата назначается вышестоящим органом.

Работникам учреждения ежемесячная региональная выплата начисляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

2.2.6. Виды и размеры конкретных доплат и надбавок из специального фонда, стимулирующего фонда определяются для каждого работника индивидуально по правилам установленным данным Положением.

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

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

$$ЗП_{п} = БЧ_{п} + СП_{п} + СТ_{п},$$

где $ЗП_{п}$ – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{п}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{мк} \times K_{пр} \times Н \times У_{п} \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times Н \times У_{п} \times 4,2,$$

где C_{ni} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024г.;

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

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

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

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

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

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

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

i – наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{пр}$ – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3 (далее – коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

$У_n$ – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$ – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса:

- на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология)), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

- проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

3,0 – 1-8 человек;

2,0 – 9-12 человек;

1,5 – 13-16 человек;

1,2 – 17-20 человек;

1,0 – 21-25 человек.

C_{ki} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

$СП_n$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_n = ((БЧ_n \times K_{зн}) - БЧ_n) + ((БЧ_n \times K_{нм}) - БЧ_n) + Д,$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$K_{нм}$ – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

$Д$ – выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

$СТ_n$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_n = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

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

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

где $K_{кв}$ – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается

в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в соответствии с п.

3 данного Положения;

В – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

$$ЗП_p = БЧ_p + СЧ_p + СТ_p,$$

где $ЗП_p$ – зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_p$ – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p,$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя зарботная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

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

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

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

$$СТ_p = C_p,$$

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

2.2.10. Зарботная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СЧ_{зг} + СТ_{зг},$$

где $ЗП_{зг}$ – зарботная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела;

$БЧ_{зг}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле:

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

где $ЗП_{\text{пср}}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

P – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{\text{зг}}$ – специальная часть фонда оплаты труда заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле:

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

где $K_{\text{зн}}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{\text{зг}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{\text{зг}} = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела.

2.2.11. Зарплата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

2.2.13. Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

2.2.15. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

2.2.16. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

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

2.2.18. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

2.2.19. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, начальника финансово-экономического отдела и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и

социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

2.2.20.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.2.21.Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

Раздел 3.

Оплата труда педагогических работников школы (базовая часть фонда оплаты труда работников)

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников школы направляется на оплату учебной нагрузки, согласно учебного плана и включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- оплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

Раздел 4.

Оплата труда прочего педагогического персонала, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного персонала школы (базовая часть фонда оплаты труда работников)

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного персонала включает в себя:

- оплату должностных окладов (окладов) прочего педагогического персонала, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

Оплата труда административно-хозяйственного персонала осуществляется на основании штатного расписания. Штатное расписание составляется и утверждается руководителем ОУ в пределах базовой части ФОТ.

4.2.Заработная плата административно-хозяйственного персонала состоит из должностного оклада, установленного в соответствии со штатным расписанием, и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3.Особенности оплаты труда сторожам (вахтерам) учреждения

4.3.1.Сторожа́м (вахтерам) установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, а именно 40 часов в неделю. Учетный период – календарный год.

4.3.2.Режим работы работников, работающих с суммированным учетом рабочего времени устанавливается Графиком сменности, которые доводятся до сведения работников, не позднее, чем за один месяц до их введения.

4.3.3.Порядок расчета рабочего времени, оплаты и расчета стоимости часа работникам, занимающим должность Сторож (вахтер):

4.3.3.1.Размер часовой ставки за месяц для оплаты фактически отработанного времени в пределах установленной нормы рабочего времени определять исходя из суммы установленного оклада по должности (профессии), и суммы всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, разделив ее на норму рабочего времени месяца, за который начисляется заработная плата;

4.3.3.2.Размер часовой ставки при оплате за работу в ночное время определять исходя из размера часовой ставки исходя из суммы установленного оклада по должности (профессии) за месяц начисления, увеличенного на 0,35;

4.4.В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (календарный год).

4.5.Подсчет сверхурочного времени осуществлять по истечении учетного периода (календарного года);

4.6.Оплату за время сверхурочной работы осуществлять за первые два часа работы в полуторном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, за последующие часы – в двойном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением;

4.7.При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится по средней заработной плате работника, пропорционально фактически отработанному времени;

4.8.Оплату сверхурочного времени, или недоработанного времени по вине работодателя, производить в последнем месяце учетного периода (календарного года), в срок выплаты заработной платы за 2 половину месяца;

4.9.Оплату сверхурочного времени, или недоработанного времени по вине работодателя при увольнении работника производить в день увольнения;

4.10.Количество часов для оплаты сверхурочной работы (недоработанного времени по вине работодателя) определять как разницу между фактически отработанным временем (в часах) и нормой рабочего времени (в часах)для конкретного работника за учетный период;

4.11.Количество часов для оплаты сверхурочной работы (недоработанного времени по вине работодателя) при увольнении работника определять как разницу между фактически отработанным временем (в часах) и нормой рабочего времени (в часах) для конкретного работника за отработанный период;

4.12.Размер часовой ставки для оплаты сверхурочного времени определять исходя из заработной платы (в т.ч. учитывать все компенсационные и стимулирующие выплаты, а также доплату до МРОТ), начисленной за учетный период, (для работников при увольнении за период фактически отработанного времени в учетном периоде) разделив на сумму фактически отработанных часов за то же время без учета оплаты и часов за сверхурочное время, и праздничных часов;

4.13. 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;

4.14. Размер часовой ставки при оплате за часы, фактически отработанные в праздничные дни определять в двойном размере, выплату за проработанное время в праздничные дни начислять в месяце, к которому они относятся, и выплачивать в сроки, установленные для выплаты заработной платы как за первую, и вторую половины месяца;

4.15. В целях определения времени переработки (недоработки по вине работодателя) при суммированном учете рабочего времени в норму рабочего времени для конкретного работника не включаются часы отсутствия на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством:

-временная нетрудоспособность;

-отпуск без сохранения заработной платы (часы по Графику сменности, приходящемуся на дни отсутствия на работе);

-ежегодный оплачиваемый отпуск и другие случаи, когда невозможно оценить количество часов, пропущенных работником, ввиду отсутствия Графика его работ за этот период (часы рабочего времени по производственному календарю при 5-ти дневной рабочей неделе, приходящиеся на период отпуска).

4.16. Особенности определения нормы убираемой площади уборщиками служебных помещений учреждения

4.16.1. По должности «Уборщик служебных помещений» норма убираемой площади за ставку заработной платы устанавливается путем деления общей убираемой площади учреждения на количество утвержденных ставок по должности «Уборщик служебных помещений» в штатном расписании.

Раздел 5.

Оплата и выплаты компенсационного характера из фонда оплаты труда работникам школы

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- иные обязательные доплаты работникам из специального фонда оплаты труда.

5.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) по результатам СОУТ.

Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

5.3. В настоящем положении под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени-сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

5.4. За сверхурочную работу Работникам устанавливается доплата:

-за первые два часа сверхурочной работы - в полуторном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением;

-за последующие часы сверхурочной работы - в двойном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением.

Указанная доплата не производится Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5. За работу в выходные и праздничные дни Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты:

- в размере 100 процентов часовой ставки, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением - если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере 200 процентов часовой ставки, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением - если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

По желанию Работника, работающего 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.

5.6. 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, выполнении работ различной квалификации, 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. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления суммы должностного оклада (оклада) и доплат из стимулирующей специальной частей по занимаемой должности (профессии) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю для соответствующей категории работников.

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

Раздел 6.

Порядок установления и распределения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников средней общеобразовательной школы составляют надбавки, премии и иные поощрительные выплаты, установленные законодательством.

6.1. Распределение стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

6.2. Объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда.

6.3. Условиями для назначения надбавки за результативность труда и качества работы (эффективности труда) из стимулирующего фонда производится на основании критериев эффективности труда, которыми являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- 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 дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников
- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

В исключительных случаях надбавка за результативность труда и качества работы (эффективности труда) из стимулирующего фонда могут быть назначены сотрудникам, отработавшим в учреждении в должности менее 4 месяцев.

6.4. Условия для снижения надбавки за результативность труда и качества работы (эффективности труда) из стимулирующего фонда на основании критериев эффективности труда:

- наличие обоснованной жалобы со стороны участников образовательного процесса.

Снижение размера надбавки за результативность труда и качества работы (эффективности труда) из стимулирующего фонда производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

6.5. Условия отмены надбавки за результативность труда и качества работы (эффективности труда) из стимулирующего фонда на основании критериев эффективности труда:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора с момента получения травмы учащимся.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора.

6.6. Надбавка за результативность труда и качества работы (эффективности труда) из стимулирующего фонда разработанная на основании критериев эффективности труда устанавливаются по результатам труда работников один раз в полугодие (в сентябре, январе).

6.7. Надбавка за результативность труда и качества работы (эффективности труда) из стимулирующего фонда сотрудникам устанавливаются на основании представленных педагогическими работниками материалов по самоанализу деятельности один раз в полугодие (в сентябре и январе), разработанными в образовательном учреждении (**Приложение 1 к настоящему Положению**).

Размеры надбавки за результативность труда и качества работы (эффективности труда) из стимулирующего фонда по критериям устанавливаются в образовательном учреждении исходя из оценки стоимости выполнения одного критерия, в зависимости от объема средств, направляемых на стимулирование работников, а также общего количества баллов сложившегося по образовательному учреждению, согласно «Листам оценивания работников». Объем средств, направляемых на стимулирование работников утверждается приказом директора учреждения.

Стоимость 1 балла для педагогических работников = Объем средств, направленных на стимулирование педагогических работников, установленных по приказу : общее кол-во баллов набранных педагогическими работниками.

Стоимость 1 балла для работников административно-хозяйственного персонала равен 5% от его оклада по штатному расписанию пропорционально ставки (доли ставки).

Для определения размера персональной выплаты, количество баллов, набранных конкретным работником, умножается на стоимость 1 балла.

Если работник в учреждении осуществляет деятельность по одноименной должности «Учитель» по разным трудовым договорам (например, один трудовой договор основной, второй трудовой договор по внутреннему совместительству), то набранное количество баллов по критериям эффективности труда в стимулирующей части, и переведенное в суммовый эквивалент, распределяется пропорционально нагрузке (часам) по тарификации на все трудовые договора.

А именно, $d = b/c * n$

где,

d – сумма стимулирующей части по конкретному трудовому договору;

b – общий объем средств по стимулирующей части, приходящийся на все набранные работником баллы по критериям эффективности труда;

c – общее количество часов согласно нагрузке по всем трудовым договорам работника;

n – количество часов по конкретному трудовому договору.

6.8. Сотрудники представляют материалы по самоанализу деятельности один раз в полугодие (на сентябрь (не позднее 25 августа текущего года, и на январь (не позднее 25 декабря текущего года) в Комиссию по распределению стимулирующей части работников учреждения в соответствии с критериями эффективности труда.

6.9. Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующей части работников учреждения в соответствии с критериями эффективности труда аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не

позднее 2 дней после получения информации.

6.10.Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат не позднее 1 дней с момента получения протокола Комиссии по распределению стимулирующей части работников учреждения в соответствии с критериями эффективности труда.

6.11.Другие надбавки и поощрительные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением, устанавливаются сроком от 1 месяца, максимальный срок 1 год.

6.12.Надбавка за эффективность (качество) работы руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается Юго-Западным управлением министерства образования и науки самарской области, в соответствии с процедурой, установленной Учредителем и выплачивается на основании приказа Юго-Западного управления министерства образования Самарской области.

6.13.Работникам Учреждения может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается для материального стимулирования работников Учреждения в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

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

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- сложность работы с учащимися с ОВЗ (отклонениями в развитии здоровья) – 5% от базовой части учителя, осуществляющего образовательный процесс по всем образовательным предметам с данной категории учащихся с ОВЗ (кроме учащихся, находящихся на индивидуальном обучении (на дому));
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- за интенсивность и напряженность работы в связи с систематическим выполнением дополнительной работы, не связанной с основными обязанностями работника (работами различной квалификации);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

6.14. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

6.15.Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться с момента трудоустройства.

6.16. Из стимулирующего фонда всем работникам, за исключением работников, заработная плата которых доводится до целевых значений в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 « О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» устанавливается ежемесячная региональная выплата.

Раздел 7.

Порядок выплат премий работникам школы.

7.1. На выплату разовых премии за выполнение особо важных или срочных работ, а также разовых премий за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) в общеобразовательном учреждении направляются средства стимулирующего фонда, а также средства экономии фонда оплаты труда в результате вакансий, оплаты больничных листов, оплаты среднего заработка и др. Премии носят разовый характер и выплачиваются при наличии экономии ФОТ.

В случае экономии фонда оплаты труда, выделяемого на советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, в результате оплаты листов нетрудоспособности или оплаты по среднему заработку, или по другим причинам, средства направляются на премирование сотрудника, занимающего эту должность.

7.2. Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы.

7.3. Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

7.4. Разовые премии за выполнение особо важных или срочных работ, а также премии за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению, а именно за следующие показатели:

- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий или работ;
- за высокое профессиональное мастерство;
- за эффективность (качество) работы при выполнении своих должностных обязанностей, а также за качественное выполнение порученной работы, не входящей в круг должностных обязанностей;
- активное участие и высокие результаты учащихся (воспитанников) и педагогов в олимпиадах, научно-практических конференциях, смотрах, конкурсах (городских, окружных, областных), спортивных соревнованиях (городских, окружных, областных);
- высокое качество проведения открытых мероприятий;
- победы в смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.;
- высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- высокий уровень организации и проведения мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения;
- качественное выполнение плана работы учреждения;
- реализацию приоритетных задач ОУ;
- высокий уровень организации работы по подготовке, проведению ЕГЭ и ОГЭ;
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся;
- укрепление материально-технической базы;
- за высокий уровень организации и проведения ремонтных работ;
- за высокий уровень организации и проведения школьных перевозок;
- высокий уровень организации и подготовки ОУ к новому учебному году;
- за большой вклад в развитие образования на территории городского округа Чапаевск;
- за многолетний и добросовестный труд и в связи юбилейной датой (50,55,60,65,70,75,80 лет);
- качественное ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- разработку инновационных программ;
- за организацию работы особо значимых мероприятий;

- за высокий уровень организации и проведения мониторинга образовательной деятельности ОУ;
- в связи с присвоением почетных званий, награждением отраслевыми и другими наградами.
- за своевременную и качественную организацию работы по постановке на первоначальный воинский учет юношей старших классов;
- за качественную организацию научной работы среди учащихся в целях реализации программы развития школы;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение школьных Интернет ресурсов (своевременное обновление школьного сайта, администрирование АСУ РСО, ННШ и др. информационных площадок интернет ресурсов);
- за качественную координацию работы с классными руководителями по повышению качества воспитания и качества обучения учащихся;
- за результативность работы по выявлению детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией;
- за результативность работы и информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения;
- за эффективную организационную работу по вовлечению несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений;
- за качественную реализацию программы, пропагандирующей здоровый образ жизни;
- за качественное оформление школьных стендов (систематически, тематически);
- за качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий совместно с городскими учреждениями культуры;
- за качественную организацию горячего питания школьников;
- за успешную работу по реализации программы развития школы, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа; хозяйственно-финансовая деятельность)
- за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- в связи с профессиональным праздником;
- прочие заслуги;
- награждением почетными грамотами, присвоением почетного звания, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

7.5. Директору школы премии (материальные поощрения) устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Учредителя.

Раздел 8.

Материальная помощь работникам учреждения.

8.1. Работникам образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
регистрация брака – в размере от 1000 рублей;
юбилейные даты – от 3000 рублей.

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

8.5. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, согласно распоряжению директора школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

8.6. Все выплаты, предусмотренные данным положением (кроме материальной помощи), включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

Раздел 9.

Другие выплаты, предусмотренные законодательством.

9.1. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006г № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»). Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 25 человек или более в размере 2015,00 рублей (2015,00 рублей с 01.02.2018г Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93), в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Выплата вознаграждения производится классным руководителям, на которых приказом по школе возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Если учитель является классным руководителем двух классов и на выполнение этих функций имеется приказ директора, по выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя оплачивается за каждый класс в зависимости от наполняемости в каждом классе.

При начислении и выплате вознаграждения учитывается количество учащихся, зачисленных приказом директора в данный класс, за фактически отработанное время. Если учащийся зачислен в класс до 15 числа месяца, то он включается в приказ о начислении вознаграждения в общую численность за месяц, если учащийся зачислен после 15 числа месяца в приказ о начислении вознаграждения в общую численность не включается. Иные периоды, когда педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя, не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуск, служебная командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) оплачивается исходя из среднего заработка.

Начисление вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится только в случае наличия финансового обеспечения на эти цели.

9.2. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области.

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет

со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение.

9.3.В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»

работникам Учреждения осуществляется выплата за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Порядок выплаты и размер компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации (далее - порядок выплаты и размер компенсации), разработаны в соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособнадзора от 07.11.2018 № 189/1513, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособнадзора от 07.11.2018 № 190/1512 и регулируются законодательством Самарской области.

9.4.Согласно Постановления Правительства РФ от 29.03.2024г. № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021г. № 2382» в Учреждении выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 10 000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

Доплата за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника.

В связи с этим она:

- учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ;
- учитывается при определении отчислений по страховым взносам;
- учитывается при определении размера среднего заработка;
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

9.5.В соответствии с Федеральным законом «Об образовании» Российской Федерации и Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящейся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100,00 рублей.

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

9.6. Работникам учреждения могут выплачиваться другие выплаты, установленные законодательством, а также может меняться сумма целевых вышеперечисленных выплат в соответствии с действующим законодательством.

9.7.Все выплаты, предусмотренные данным положением (кроме материальной помощи), включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

9.8.Заработная плата работников предельным размером не ограничивается.

9.9.Настоящее положение об оплате труда и материальному стимулированию работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 8 городского округа Чапаевск Самарской области вступает в силу с момента утверждения.

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
	1.12. 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 течение года: 100% – 1 б. В каникулярное время: 100% – 1 б. (Баллы суммируются)		
	1.13. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность Движение Первых и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	75% и более – 1 б.		
	1.14. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (в зависимости от уровня)	<u>Городской уровень:</u> Участие – 1 б. Победители – 2 б. <u>Окружной уровень:</u> Участие – 1,5 б. Победители – 2,5 б. <u>Областной уровень</u> Участие – 2 б. Победитель – 3 б. (Баллы суммируются)		
	1.15. 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	На уровне – 1 б. Выше – 2 б.		
	1.16. Качество освоения учебных программ обучающимися (для классных руководителей)	Качество успеваемости 2-4 классы – не менее 65% - 1 б. 5-9 классы – не менее 50% - 1 б. 10-11 классы – не менее 65% - 1 б.		
	1.17. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Наличие жалоб – (-1 б.)		
2. Результативность деятельности по	2.1. Наличие у учителя обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов	<u>Городской, окружной уровень:</u> Победитель – 2 б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
<p>развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения .</p>	<p>управления образованием (в зависимости от уровня)</p>	<p>Призер – 1,5 б. <u>Региональный уровень и выше:</u> Победитель- 3 б. Призер – 2 б. <i>(Баллы суммируются)</i></p>		
	<p>2.2. Организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований в том числе, «Президентские спортивные игры», «Школьные спортивные игры», военно-патриотическая игра «Зарница 2.0», «Золотая шайба», «Белая ладья», Кожаный мяч», 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) <u>При очном участии:</u> Участие на муниципальном уровне – 0,5 балла; Наличие призёров/победителей на муниципальном уровне – 1 балл Участие на уровне округа – 1,5 балла Наличие призёров/победителей на уровне округа – 2 балла Участие на уровне области – 2,5 балла Наличие призёров/победителей на уровне области – 3 балла (баллы суммируются по уровням)</p>	<p>4</p>		
	<p>2.3. Доля обучающихся 4-19 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>	<p>81-100% - 1 б.</p>		
	<p>2.4.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>Школьный этап</u> Наличие победителей – 1 б. <i>(не суммируется)</i> Городской, окружной уровень Победитель – 2 б. Призер – 1,5 б. Региональный уровень и выше Победитель – 3 б. Призер – 2 б. <i>(Баллы суммируются)</i></p>		
	<p>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</p>	<p>Наличие – 1 б.</p>		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
	другие аналогичные проекты	<i>(за каждого обучающегося)</i>		
	2.6. Численность учащихся 6 -11 классов, принимающих участие в региональных чемпионатах профессионального мастерства «Абилимпикс» и «Профессиональ» в категории «Юниор»	Участие – 2 б. Победитель - 4 б. Призер - 3 б. <i>(Баллы суммируются)</i>		
	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	0-50% - 0,5 б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.		
	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 Ведение профориентационной деятельности в ОО. Работа с личными кабинетами, документацией проектов «Билет в будущее», «Проектория»	<u>Доля вовлеченных:</u> 0-50% - 0,5 б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б. <u>Доля получивших рекомендации от числа зарегистрированных:</u> 0-50% - 0,5 б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б. <i>(Баллы суммируются)</i> 31,5 б		
	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 1-11 классов, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятиях «Космофеста»	1 сертификат-2 балла		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. 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.	Выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 1 б.		
	3.2. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и	100% - 3 б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
	<p>проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО</p> <p>3.3. Доля обучающихся, достигших определенного уровня сформированности функциональной грамотности (ФГ)</p>	<p><u>3-4 классы:</u> 80%-90% достигли 1 уровня- 1 б. 91%-100% достигли 1 уровня – 2 б.</p> <p><u>5-6 класс:</u> 50% достигли 2 уровня – 1 б. Более 50% достигли 2 уровня – 2 б.</p> <p><u>7 класс:</u> 20% достигли 3 уровня – 3 б. 75% - 100% достигли 2 уровня – 2 б. 50% - 74% достигли 2 уровня – 1 б.</p> <p><u>8-9 класс:</u> Не менее 30% достигли 3-4 уровня – 1 б. Не менее 10% достигли 5-6 уровня – 2 б.</p>		
	<p>3.4 . <u>Использование сервисов федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды</u> <u>активное использование ИКОП «Сферум» МАХ - 1 балл</u> <u>ФГИС «Моя Школа» - 1 балл</u> Работа с АИС «Е - Услуги» в ОО- 5 баллов</p>	7 б.		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>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, или входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)</p> <p>4.2.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах программ внеурочной деятельности, элективного курса, спецкурса, курса профильной подготовки, конкурсе методических разработок</p>	<p>Городской уровень – 2 б. Окружной уровень – 3 б. Областной уровень – 4 б.</p> <p><i>(Баллы суммируются)</i></p> <p>Участие на муниципальном уровне – 0,5 баллов; на уровне округа и выше – 1 балл. Победитель на</p>	Диплом	

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
		муниципальном уровне – 1 балл; на уровне округа и выше – 2 балла		
	4.3.Участие учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в работе предметных комиссий, оргкомитетов, жюри, экспертных советов (в зависимости от уровня)	На муниципальном уровне – 1 балл На уровне округа – 2 балла На уровне области – 3 балла		
	4.4.Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственное письмо, участник)	Участие-1 Победители и призёры: Районный- 1,5 Окружной-2 Региональный-2,5 Всероссийский-3	Диплом	
	4.5.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО, в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации. (не менее 7 за полугодие)	1	Активные ссылки на публикации, скан копии	
	4.6.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	1	Подтверждающие документы	
	4.7.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог, педагог-ученик	1	План работы	
	Результативность участия педагога в тематических секциях научно-практических конференций, конкурсных мероприятий, посвященных профессиональной ориентации Участие - 1балл 1 место – 3балла 2 место - 2балл 3 место -1 балл Баллы могут суммироваться	4		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей Обеспечение антитеррористической и пожарной	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 Контроль организации питания и ведение документации по питанию в ОО	90% и более – 1 б. 25 б.		
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 б.		

2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда

№ п/п	Критерии оценки	Показатели эффективности деятельности педагога	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Владение современными логопедическими технологиями или методами и методиками диагностики и коррекция речевых нарушений, эффективно применяет их в образовательном процессе	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы и рабочей программы	До 10-ти баллов		
2.	Продуктивность и эффективность методической деятельности, распространение собственного педагогического опыта	Выступление на научно- практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, педсоветах МО/ГМО/РМО по уровням: - Всероссийский-10б - Региональный-8б - Муниципальный-6б - Образовательной организации- 4б	4-10 баллов		
		Проведение открытых занятий, мероприятий для родителей, мастер-классов и др. различного уровня: - Муниципального-2б - Образовательной организации-1б	1-2 балла		
		Владение ИКТ-компетентностями, необходимыми работы с детьми, информирования и просвещения родителей (законных представителей)	1 балл		
		Публичное представление собственного педагогического опыта на сайте	2-3 балла		
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, социальные проекты и др.)	Участие в проектно- исследовательской , опытно- экспериментальной и др. научной деятельности.	10 баллов		
		Участие в деятельности экспертных комиссий, жюри профессиональных конкурсах и др.	5-10 баллов		
		Участие в деятельности профессиональных ассоциаций, постоянно действующих семинаров (ПСД), (ПМПк).	Периодически (не более 1 раза в год) – 1 б. Система – (2-3 раза в год) до 10 баллов		
		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - Всероссийский-5б - Региональный-4б - Муниципальный-3б - Образовательной организации-1б	1-5 баллов		
3.	Профессиональное развитие	Профессиональная переподготовка, курсы повышения квалификации,	Наличие – 1		

№ п\п	Критерии оценки	Показатели эффективности деятельности педагога	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
		самообразование	балл		
			Всего:		

ФИО

подпись

Члены комиссии:

Ознакомлен:

подпись

расшифровка подписи

“ ” _____ 20 г.

3.Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-дефектолога

№ п/п	Показатели	Критерии эффективности деятельности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1. Выплата за качество выполняемых работ					
1.1	Осуществление деятельности в соответствии с правилами, нормами и действующим законодательством в сфере образования	Профессиональная компетентность, использование разнообразных педагогических технологий, форм и методов работы со школьниками. Наличие методических разработок.	Наличие положительного результата за отчётный период не более 5 баллов		
1.2		Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам в когнитивной, эмоционально-волевой сфере	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3 балла		
1.3		Участие обучающихся в конкурсах, смотрах, выставках, олимпиадах, социально-значимых мероприятиях и т.д. совместно с педагогами и родителями.	Окружной уровень: 1 балл Региональный уровень: 2 балла Всероссийский уровень: 3 балл <i>(Баллы суммируются)</i>		
1.4		Наличие у учителя-дефектолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет <i>(в том числе страница на официальном сайте ОО)</i> с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Наличие – 2 балла		
1.5		Отсутствие фактов травматизма	1 балл		
		Индивидуальная и групповая работа с детьми, которые испытывают трудности в усвоении учебных материалов. Подготовка документов для прохождения обучающимися ТПМПк	Периодически (не более 1 раза в год) – 1 б. Система – (2-3 раза в год) до 10 баллов		
2. Выплата за эффективность выполняемой работы					
2.1	Выполнение основных показателей	Удовлетворенность родителей качеством коррекционно-образовательного (образовательного) процесса в ОУ.	1 балл		
2.2		Исполнительская дисциплина	1 балл		
2.3		Своевременное, правильное, полное и достоверное оформление рабочей, отчётной документации.			

№ п/п	Показатели	Критерии эффективности деятельности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
		сутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагога.	1 балл		
3. Выплата за соблюдение трудового распорядка					
3.1	Соблюдение трудовой дисциплины	блюдение правил внутреннего трудового распорядка.	0,5%		
3.2		блюдение норм профессиональной служебной этики, правил делового поведения, корректности в общении с коллегами, родителями (законными представителями) обучающихся	0,5%		
3.3		блюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда.	0,5%		
ИТОГО:					

ФИО

подпись

Члены комиссии:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Ознакомлен:

подпись

расшифровка подписи

“ ” _____ 20 г.

4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
-------	--	------------------	------------	-----------------

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам в когнитивной, эмоционально-волевой сфере, в общении	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3 балла		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса	наличие положительного результата за отчетный период - 1 балл		
1.3.	Своевременное и качественное предоставление отчётов	2 балла		
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	свыше 75% - 1 балл		
1.5.	Проведение педагогом-психологом мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах т.п.	Окружной уровень: 1 балл Региональный уровень: 2 балла Всероссийский уровень: 3 балл <i>(Баллы суммируются)</i>		
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	76-85% - 1 балл свыше 85% - 2 балла		
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	76-85% - 1 балл свыше 85% - 2 балл		
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	76-85% - 1 балл свыше 85% - 2 балл		
1.9.	Дополнительные баллы (начисляются за выполнение экстренных заданий министерства образования и	не более 5-ти баллов		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
	науки, выполнение внеплановых заданий учреждения, а также за наличие более чем одного показателя по конкретному критерию)			
1.10.	Индивидуальная и групповая работа с детьми, которые испытывают трудности в усвоении учебных материалов. Подготовка документов для прохождения обучающимися ТПМПк	Периодически (не более 1 раза в год) – 1 б. Система – (2-3 раза в год) до 10 баллов		
2.				
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	В соц.сетях – 1 б. <i>(независимо от количества)</i> В печатных изданиях: Городской уровень – 1 б. Окружной уровень – 1,5 б. Областной уровень – 2 б. Всероссийский уровень – 3 б. <i>(независимо от количества)</i> <i>(Суммируются баллы за публикации в соц.сетях и в печатных изданиях)</i>		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет (в том числе страница на официальном сайте ОО) с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Наличие – 2 балла		
3.				
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень: Участник – 0,5 балла Призер – 1 балл Победитель - 1,5 балла Региональный уровень: Участник – 1 балла Призер – 1,5 балл Победитель - 2 балла		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
		Всероссийский уровень: Участник – 2 балла Призер – 3 балл Победитель - 4 балла <i>(Баллы суммируются)</i>		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень: Участник – 0,5 балла Призер – 1 балл Победитель - 1,5 балла Региональный уровень: Участник – 1 балла Призер – 1,5 балл Победитель - 2 балла Всероссийский уровень: Участник – 2 балла Призер – 3 балл Победитель - 4 балла <i>(Баллы суммируются)</i>		
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной уровень - 1 балл Региональный уровень – 2 балла Всероссийский уровень – 3 балла <i>(Баллы суммируются)</i>		
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого- педагогических программ коррекционно- развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Наличие – 2 балла		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого- педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Наличие – 2 балла		
3.6.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно- методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно- методические материалы; методические	Наличие – 2 балла		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
	рекомендации; методическое пособие			
3.7	Повышение квалификации психолога, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету или по приоритетным направлениям развития системы воспитания	ЦОС – 1 б. ЦРО – 1 б. РСПЦ- 1 б. Академия Минпросвещения России – 1 б. <i>(Баллы суммируются по категориям)</i>		
ИТОГО:				

ФИО

подпись

Члены комиссии:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Ознакомлен:

подпись

расшифровка подписи

“ ” _____ 20 г.

**5.Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
Уборщика служебных помещений
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск**

Ф.И.О. Уборщика
служебных помещений

Дата _____

ИНСТРУКЦИЯ: Уважаемые коллеги, оцените свою работу по приведенным ниже критериям. Поставьте то количество баллов, которое соответствует выбранному Вами показателю.

№ п/п	Критерии оценки	Максимальный балл	Самооценка	Баллы комиссии
1	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений	4		
2	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок	4		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения	4		
4	Строгое соблюдение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	4		
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения	4		
ИТОГО:		20		

ФИО

подпись

Члены комиссии:

Ознакомлен:

подпись

расшифровка подписи

“ ” _____ 20__ г.

6.Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы
(эффективность труда)
Сторожа (вахтера)
ГБОУ СОШ № 8 г.о.Чапаевск

Ф.И.О.

Сторож(вахтер) _____

Дата _____

Уважаемые коллеги, оцените свою работу по приведенным ниже критериям. Поставьте балл, который соответствует выбранному

ИНСТРУКЦИЯ:

Вами показателю. Если показатель Вашей деятельности не соответствует ни одному из указанных, поставьте "0".

№ п/п	Критерии оценки	Максимальный балл	Самооценка	Баллы комиссии
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	5		
2	Своевременность и оперативность в устранении аварийных ситуаций	5		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения	5		
4	Строгое соблюдение пожарной и электробезопасности	5		
ИТОГО:		20		

Сторож (вахтер)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Ф.И.О

подпись

Члены комиссии:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Ознакомлен:

подпись

расшифровка подписи

“ ” _____ 20__ г.

7. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
 Специалиста по закупкам
 ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск

(ФИО)				
	Шкала оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Баллы комиссии
Использование конкурентных процедур при определении поставщика (подрядчика, исполнителя)	Доля контрактов, заключенных посредством конкурентных процедур на основании Закона № 44-ФЗ, от общей суммы заключенных контрактов 50 % 100 %	4 6		
Отсутствие предписаний по итогам проверок контролирующих органов	Отсутствие	5		
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие	5		
Итого		20		

ФИО

подпись

Члены комиссии:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Ознакомлен:

подпись

расшифровка подписи

“ ” _____ 20__ г.

**8. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
Ведущего экономиста
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск**

(ФИО)

Критерии оценки	Показатели эффективности	Максимальный балл	Самооценка	Баллы комиссии
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Отсутствие	1		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие	1		
Исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам	Исполнение на 100 % <100% 0 б.	1 0		
Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам	Соблюдение сроков + 1б. Нарушение сроков	1 0		
Качественная сдача отчетности	Отсутствие замечаний	12		
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	Отсутствие	1		
Отсутствие обоснованных жалоб от работников, клиентов, контрагентов	Отсутствие	1		
Своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации на официальном сайте BUS.GOV.RU в сети ИНТЕРНЕТ	Соблюдение сроков Нарушение сроков	1 0		
Своевременность оплаты по платежным счетам	Отсутствие просрочек Нарушение сроков	1 0		
Итого		20		

ФИО

подпись

Члены комиссии:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Ознакомлен:

_____ подпись

_____ расшифровка подписи

“ ” _____ 20__ г.

**9. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
Заведующего хозяйством
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск**

(ФИО)

Критерий оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Баллы комиссии
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	7		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	7		
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	6		
Итого	20		

ФИО

подпись

Члены комиссии:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Ознакомлен:

подпись

_____ “ ” _____ 20__ г.
расшифровка подписи

10. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
Делопроизводителя

(ФИО)

Критерий оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Баллы комиссии
Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по делопроизводству	Отсутствие	10		
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие	5		
Оперативность выполняемой работы	документы оформляются в установленный срок	5		
	документы оформляются с нарушением установленного срока	0		
Итого		20		

ФИО

подпись

Члены комиссии:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Ознакомлен:

подпись

расшифровка подписи

“ ” _____ 20__ г.

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

Педагога-библиотекаря

(ФИО)

Критерий оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Баллы комиссии
Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом	не изменилась	0,5		
	возросла	1		
Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, проектах		5		
Использование ИКТ в работе		5		
Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом	не изменилось	0,5		
	возросло	1		
Своевременное списание устаревшей и пришедшей в негодность учебной литературы		7		
Итого		20		

ФИО

подпись

Члены комиссии:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Ознакомлен:

подпись

расшифровка подписи

“ ” _____ 20__ г.

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

Секретаря учебной части

(ФИО)

Критерий оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Баллы комиссии
Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь, достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом		4		
Обеспечение сохранности документов		4		
Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса		4		
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки		4		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих		4		
Итого		20		

ФИО

подпись

Члены комиссии:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Ознакомлен:

подпись

расшифровка подписи

“ ” _____ 20__ г.