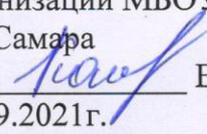


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА №141» ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

РОССИЯ, 443092, г.Самара, ул.Каховская, 7
Тел.: 992-50-00 факс: 992-50-00 e-mail: mboushkola141@mail.ru

Согласовано:
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБОУ Школы № 141
г.о. Самара


Е.В.Капусткина
27.09.2021г.
Протокол №4

Утверждаю
и.о.директора МБОУ Школы № 141
г.о. Самара
Е.В.Неизвестная
Приказ №438 от 29.09.2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Школа № 141»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 141» городского округа Самара (далее – Учреждение).

1.2. Нормативной основой распределения фонда оплаты труда являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями на 30 ноября 2020 года).

- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями и дополнениями на 5 февраля 2021 года).

- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями на 15 января 2018 года).

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 23.05.2019г. №157-од «Об утверждении значений нормативных затрат в государственных образовательных учреждениях и государственных учреждениях – центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области» (с изменениями и дополнениями от 14.12.2020г.).

- Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2018 № 818 "Об утверждении базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере образования для образовательных учреждений и государственных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, корректирующих коэффициентов к утверждаемым базовым нормативам затрат, нормативов финансирования образовательной деятельности и поправочных коэффициентов к утвержденным нормативам финансирования в Самарской области, а также перечня государственных услуг с указанием реестровых номеров, содержания и условий их оказания" с изменениями и дополнениями от 30 ноября 2020 года.).

- Постановление Правительства Самарской области от 31 октября 2007 года № 230 «Об утверждении Методики расчета затрат на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием (с изменениями и дополнениями на 9 августа 2021 года).

- Постановление Правительства Самарской области от 23.11.2020г. №915 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

- Постановление Правительства Самарской области от 30.08.2021г. №629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №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».

- 1.3. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда в Учреждении.
- 1.4. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера установлены в Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 141» городского округа Самара.
- 1.5. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, окончательный расчёт - 8 числа месяца, следующего за расчётным, путём перевода на банковскую карту работников, заключённого организацией с ОАО «Сбербанк России»

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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. При приёме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата работника и реквизиты.

- 1.6. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Нф С} + \text{ОДФС}) \times \text{Н}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нф – подушевой норматив финансового обеспечения;

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и норматива финансового обеспечения, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

ОДФС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений);

Н - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части (ФОТ б) и стимулирующей части (ФОТ ст).

1.8.1. Объём базовой части составляет не менее 78,66 % фонда оплаты труда работников и включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 59,18% от базового фонда;

- фонд оплаты труда прочего персонала (административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал) в размере 19% от базового фонда;

- специальный фонд оплаты труда, в размере 21,82% от базового фонда который включает:

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

- проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.);

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими наполняемость при изучении углубленного уровня;

- компенсационные доплаты педагогическим работникам за работу с родителями;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, («Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник образования СССР», «Почётный работник общего образования», мастер спорта и др.);

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

Все виды материального стимулирования работников производятся за счет фонда экономии оплаты труда, за счет внебюджетных источников финансирования, за счет надтарифного фонда образовательного учреждения, за счет стимулирующего фонда оплаты труда.

Все виды материального поощрения устанавливаются приказом директора образовательного учреждения.

1.8.2. Объем стимулирующей части (ФОТ ст) не более 21,34% фонда оплаты труда работников Учреждения включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору Учреждения.

Распределение специального фонда между различными категориями работников школы осуществляется в следующих пропорциях:

- педагогическим работникам – от 70% до 75% от специального фонда оплаты труда;
- административно-хозяйственного и обслуживающего персонала – от 25% до 30% от специального фонда оплаты труда.

1.8.3. Стимулирующего фонда (18,24% от общего фонда оплаты труда), который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения. Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работников Школы осуществляется в следующих пропорциях:

- руководителю ОУ– 3% от стимулирующего фонда оплаты труда;
- административно-хозяйственного и обслуживающего персонала – от 15% до 20% от стимулирующего фонда оплаты труда по итогам работы за период;
- педагогическим работникам – от 77% до 82% от стимулирующего фонда оплаты труда по итогам работы за период.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются Учредителем. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается Учредителем (Учредителями).

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

1.11. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.12. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

1.13. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2022 года.

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

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

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

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

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

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

Образовательная программа	Повышающий коэффициент
для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня	1
для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения	1,3

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

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

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

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

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

2.2. Средняя расчетная единица за один академический час педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществ-

ляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, по очно-заочной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях, а также филиалах общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;
- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;
- и другими.

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

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 2-х классах, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;
- среднего общего образования

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

$$Cч = \frac{\text{ФОТ пед} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_n b_n) \times 365},$$

где:

Cч – средняя расчётная единица за один учебный час;

ФОТ пед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a i – количество учащихся в первых классах и т.д.;

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

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

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

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

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

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

где:

ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

Группа по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	Коэффициент
1 группа	1,8

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

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию.

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

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

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

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

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для увеличения заинтересованности директора Учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

Размеры стимулирующих выплат директору, порядок и критерии выплаты ежегодно устанавливаются Учредителем и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

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

где:

ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

Группа по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	Коэффициент
1 группа	до 1,5
2 группа	до 1,3
3 группа	до 1,1
4 группа	до 1,0

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

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

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

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

3.3. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные пунктом 5.3. настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Положения.

4. Порядок установления доплат и надбавок из специального фонда оплаты труда

4.1. Доплаты и надбавки устанавливаются работникам приказом директора Школы в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Срок установления доплат и надбавок зависит от вида и характера деятельности: на учебный год; на полугодие; на месяц.

4.3. Доплаты могут устанавливаться:

- педагогическим работникам за работу с родителями - от 500,0 руб.;
- педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ:

№	Наименование доплаты	Размер	Срок выплаты
1.	За классное руководство и работу с родителями учителям 1-11 классов (ежемесячно)	500 рублей	Учебный год
2.	За проверку тетрадей и письменных работ: - русский язык и литература	500 рублей	
	- математика	500 рублей	
	- иностранный язык	300 рублей	
	- физика, химия	300 рублей	
	- начальные классы	300 рублей	
3.	Заведование кабинетом	500 рублей	
4.	Звание	2 000 рублей	
5.	Методическое объединение	1 000 рублей	
6.	Мастер спорта	1 000 рублей	

- педагогическим работникам за проведение занятий в 10-х и 11-х классах при изучении отдельных предметов углубленного уровня с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса, рассчитанная в виде коэффициента к стоимости часа:

- при наполняемости в классе от 1-8 обучающихся использовать коэффициент – 3;
- при наполняемости в классе от 9-12 обучающихся использовать коэффициент – 2;
- при наполняемости в классе от 13-16 обучающихся использовать коэффициент - 1,5;
- при наполняемости в классе от 17-20 обучающихся использовать коэффициент – 1,2;
- при наполняемости в классе от 21-25 обучающихся использовать коэффициент – 1.

3.4. Надбавки могут устанавливаться работникам в качестве:

выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

другие компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного персонала, служащих и рабочих

5.1. Заработная плата учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного персонала, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Должностные оклады (оклады) работников учреждения, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 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» (с дополнениями и изменениями), (пункт 14 постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 (с дополнениями и изменениями).

5.3. Сторожа (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

Выплаты компенсационного характера

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

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

5.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации.

5.7. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

5.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2. Трудового

кодекса Российской Федерации).

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.9. 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.

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

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

5.11. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

5.16. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не

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

6. Выплаты стимулирующего характера

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

6.2. Виды стимулирующих выплат и условия их установления

6.2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы месяц, квартал, полугодие, год;
- единовременные (разовые) премии.

6.2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Школы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 (четырёх) месяцев в МБОУ Школе №141;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога (работника);
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.3. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат

6.3.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительской дисциплины;
- нарушений правил внутреннего трудового распорядка Школы;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие травматизма детей, ответственность за жизнь и здоровье которых была возложена на данного педагога;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц МБОУ Школы №141;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- несвоевременное предоставление работниками материалов по оценочным листам деятельности.

6.3.2. Выплата снимается приказом директора Школы с момента получения работником какого-либо нарушения по согласованию с председателем ППО, без согласования с Управляющим советом.

6.3.3. Директор Школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом не производить стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательной организации;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;

– за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности обучающихся.

6.3.4. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

6.3.5. Выплаты стимулирующего характера не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, дополнительных и учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- отсутствия с сохранением средней зарплаты;
- повышения квалификации.

6.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

6.4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за эффективность (качество) работы за результативность и качество трудовой деятельности;
- ежемесячная премия;
- единовременная (разовая) премия.

6.4.3. Стимулирующие выплаты работникам за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

6.4.4. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.4.5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции МБОУ Школы №141.

6.5. Структура и размер стимулирующего фонда оплаты труда

6.5.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы предлагается механизм формирования, и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.5.2. Стимулирующий фонд расходуеться:

- на стимулирующие выплаты руководителю;
- на стимулирующие надбавки и доплаты работникам;
- на материальную помощь;
- на премии и иные поощрительные выплаты.

6.5.3. Размер стимулирующего фонда МБОУ Школы №141 устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 237 от 16.04.2019 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников МБОУ Школы №141 ».

6.5.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников Школы, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные

выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения – не более 3 % от стимулирующего фонда.

Пропорция планового распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливаются следующим образом:

- педагогическим работникам не более 66 % от стимулирующего фонда,
- административно-управленческому персоналу не менее 9 % от стимулирующего фонда,
- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу не более 22 % от стимулирующего фонда.

6.5.5. Стоимость одного балла рассчитывается 2 раза в год (на 1 января и 1 сентября) и утверждается приказом директора МБОУ Школы №141.

6.5.6. Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{Сумма стимулирующего фонда определенной категории работников}}{\text{количество баллов, набранных работниками определенной категории} * \text{количество работников, относящихся к данной категории}}$$

6.5.7. Размер стимулирующих выплат работника, определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником.

6.5.8. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.6. Порядок и условия установления надбавки за результативность и эффективность работы работников

6.6.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и квалификации;
- 4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.6.2. Размеры выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ Школы №141 устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда, утвержденные приказами министерства образования и науки Самарской области.

6.6.3. Для оценки результативности и эффективности работы пед.работников Школы директор утверждает перечень критериев, не более чем 40 критериев эффективности труда выделенных из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од с указанием максимального балла каждого критерия и показателя

(70% критериев, рекомендованных приказом министерства образования и науки Самарской области и 30 % критериев, разработанные школой)..

6.6.4. Надбавка за результативность и эффективность работы педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБОУ Школы №141 выплачивается ежемесячно.

6.6.5. Стимулирование работников МБОУ Школы №141 осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе с учетом утвержденных критериев качества и результативности их профессиональной деятельности в приложение 1 к настоящему Положению. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

6.7. Сроки предоставления информации о показателях деятельности педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

6.7.1. Эффективность (качество) работы для педагогических работников, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБОУ Школы №141 для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего полугодия в сентябре текущего года, в январе следующего года и устанавливается по результатам предоставленных оценочных листов.

6.7.2. Отчетные периоды для заполнения оценочных листов считаются:

- в сентябре выплаты производятся за 1 полугодие (с 01 января по 31 августа) в период с 01 сентября по 31 декабря текущего календарного года;
- в январе за 2 полугодие (с 01 сентября по 31 декабря) выплаты производятся в период с 01 января по 31 августа следующего календарного года.

6.7.3. Устанавливается следующий регламент:

- педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБОУ Школы №141 самостоятельно сдают оценочные листы в комиссию по оплате труда до 12 сентября текущего календарного года, до 12 января следующего года;
- комиссия по оплате труда рассматривает представленные материалы с 12 по 15 сентября текущего календарного года и с 12 по 15 января следующего календарного года;
- в течение одного рабочего дня, после рассмотрения комиссией, работник имеет право обратиться в рабочую комиссию с апелляцией;
- не позднее 20 сентября, 20 января председатель Комиссии предоставляет в Управляющий совет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- не позднее 23 сентября, 23 января Управляющий совет рассматривает и согласовывает на своих заседаниях. Свое решение Управляющий совет оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по МБОУ Школе №141 об установлении соответствующей надбавки, производится выплата стимулирующего характера работникам.

Протоколы Управляющего совета хранятся в кабинете директора;

- на основании протоколов, не позднее 28 сентября и 28 января издается приказ по МБОУ Школе №141 и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

6.7.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его личного портфолио в МБОУ Школе №141 приказом директора ежегодно (на начало учебного года) создается комиссия по оплате

труда работников МБОУ Школы №141 с обязательным включение в нее председателя первичной профсоюзной организации. Состав группы комиссии по оплате труда не может быть более 7 человек.

Комиссия в своей работе руководствуется Положением о комиссии по оплате труда работников МБОУ Школы №141 (приложение № 2 к настоящему Положению)

6.7.5. Каждый работник МБОУ Школы №141 представляет в комиссию оценочные листы и портфолио о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период.

6.7.6. Портфолио заполняется работником самостоятельно в соответствии с достигнутыми результатами его профессиональной деятельности, на основе критериев (приложение № 1) и содержит самооценку его труда.

6.7.7. Материалы рассматриваются комиссией по оплате труда в отсутствие работников.

6.7.8. В ходе рассмотрения материалов комиссия по оплате труда рассматривает обоснованность указанных работником баллов по каждому критерию и суммирует их.

6.7.9. По итогам рассмотрения предоставленных материалов комиссией по оплате труда оформляется итоговый оценочный лист с указаниями общей суммы баллов по каждому работнику. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами под роспись.

6.7.10. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в течение одного рабочего дня.

6.7.11. Снижение комиссией баллов, влияющих на величину стимулирующих выплат, возможно в случае, если баллы, указанные работником в материалах по отдельным критериям, не подтверждаются соответствующими документами.

6.7.12. С момента ознакомления работников с итоговым оценочным листом в течение одного рабочего дня они вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору Школы.

Комиссия обязана дать работнику письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

6.7.13. Директор МБОУ Школы №141 инициирует заседание комиссии по оплате труда. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему письменный ответ по результатам проверки в течение одного рабочего дня со дня заседания комиссии. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

6.7.14. Работа комиссии по оплате труда оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

6.7.15. Оценочные листы хранятся у директора в кабинете в течение 3х лет

6.7.16. В случае не своевременного предоставления работником оценочного листа в указанные сроки (кроме работников, отсутствующих по уважительным причинам: больничный лист, длительная командировка, нахождение в ежегодном оплачиваемом отпуске) данная стимулирующая выплата назначаться не будет.

6.7.17. Вновь принятым работникам на работу в МБОУ Школу №141 (в т. ч. при переходе из

других образовательных организаций) стимулирующая надбавка не устанавливается в течение 4-х месяцев, но при этом оценочные листы предоставляются в указанные сроки п.7.3.

6.7.18. Принятым работникам на время исполнения обязанностей в период нахождения основного сотрудника в ежегодном оплачиваемом отпуске стимулирующая надбавка не устанавливается, даже если работник проработает свыше 4-х месяцев.

6.7.19. В случае увольнения работника и принятия его вновь на работу в МБОУ Школу №141 г. в течение одного месяца, а так же выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, то работник вправе воспользоваться баллами, начисленными за последний период работы в МБОУ Школе №141.

Сроки предоставления информации о показателях деятельности заместителей директора по УВР, ВР

6.7.20. Эффективность (качество) работы для педагогических работников, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБОУ Школы №141 для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего полугодия в сентябре текущего года, в январе следующего года и устанавливается по результатам предоставленных оценочных листов.

6.7.21. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается решением директора в отношении заместителя директора по УВР, ВР в пределах фонда оплаты труда. Директор может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работнику, исходя из значимости данного заместителя директора для реализации уставных задач и показателей эффективности работы МБОУ Школы №141 г.о. Самара.

6.7.22. Оценочный лист (приложение № 1 к Положению) на заместителя директора по УВР, ВР подсчитывается директором МБОУ Школы №141 г.о. Самара.

6.7.23. Расчет размера выплат стимулирующего характера по итогам работы за год согласовывается с директором МБОУ Школы №141 г.о. Самара и Управляющим советом, закрепляется протоколом.

6.7.24. Протокол направляется директору МБОУ Школы №141 г.о. Самара для издания приказа о размере выплат стимулирующего характера в денежном выражении в срок не позднее 28 сентября и 28 января.

6.8. Критерии и показатели качества труда сотрудников.

6.8.1. Критерии и показатели качества труда учителя.

Основание для стимулирующих выплат	Критерии	Анализ работы	Балл самооценки	Балл комиссии
------------------------------------	----------	---------------	-----------------	---------------

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) Положительная динамика/стабильность – 1 балл Отсутствие позитивной динамики – 0 баллов			
	2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла Рост – 0 баллов			
	3. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т. ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) Не соответствует – 0 баллов Соответствие (75% и более) – 3 балла			
	4. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла			
	5. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя Отсутствие – 1 балл Наличие – 3 балла			
	6. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) Не соответствует – 0 баллов Соответствие (75% и более) – 3 балла			

	<p>7. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%</p> <p>Соответствует критерию – 1 балл Не соответствует – 0 баллов</p>			
	<p>8. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов</p> <p>Отсутствие – 2 балла Наличие – 0 баллов</p>			
	<p>9. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p> <p>Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл</p>			
	<p>10. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках:</p> <p>Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл</p>			
	<p>11. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p> <p>Задействован больший % обучающихся – 2 балла Не задействованы – 0 баллов</p>			
	<p>12. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)</p> <p>Задействован больший % обучающихся – 2 балла Не задействованы – 0 баллов</p>			

2. Педагоги, работающие над формированием ФГи демонстрирующие положительный результат	13. Показатель уровня функциональной грамотности при условии 40% -3,4 уровня и не менее 11% - 5, 6 уровень Уровень достигнут – 2 балла Не достигли – 1 балл			
	14. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) Использовал – 1 балл Не использовал – 0 баллов			
3. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	15. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) Участвовали – 1 балл Не участвовали – 0 баллов			
	16. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) Участвовали – 1 балл Не участвовали – 0 баллов			
	16. 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 Участвовали – 1 балл Не участвовали – 0 баллов			
	17. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного			

	<p>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</p> <p>Участвовали – 1 балл Не участвовали – 0 баллов</p>			
4. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>14. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО</p> <p>Использование 100% - 2 балла Частичное использование – 0 баллов</p>			
	<p>15. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и т.д.) составляет более 5% учебного времени:</p> <p>Использование ресурса – 1 балл Неиспользование – 0 баллов</p>			
5. Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>16. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня) Цена – 1 балл - в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) Цена – 2 балла 			
	<p>17. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <p>Участвовали – 1 балл Не участвовали – 0 баллов</p>			

	18. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Уровень достигнут – 2 балла Не достигли – 1 балл			
6. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	19. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса Отсутствие травматизма – 1 балл Наличие травматизма – (- 1) баллов			
	20. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов Положительная динамика – 1 балл Отрицательна – 0 баллов			
	21. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл			
	22. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл			
	23. Трудовая дисциплина. Отсутствие замечаний: Есть замечания – (-3) балла Отсутствие – 3 балла			
Первичный дополнительный показатель				
7. Сопровождение учебно-воспитательного процесса	24. Участие в инновационной деятельности (разработка и внедрение авторских программ, курсов, методик, проектов, нововведений, новых технологий обучения), работа учителя в предметных жюри, экспертных комиссиях (выше школьного уровня), курсовая подготовка (не менее 72 часов): Наличие – 1,5 балла Отсутствие – 0 баллов			

	25. Наличие проведённых открытых уроков (мастер-классов), внеклассных мероприятий разного уровня: 1 открытое мероприятие – 2 балл 2 открытых мероприятия – 3 балла			
	26. Преподавание дисциплин повышенного уровня сложности (элективные курсы в 10–11 классах): Преподавание – 1,5 балл Нет – 0 баллов			
	27. Участие классного руководителя с классом в благоустройстве территории школы (1, 2 полугодие): Закрепленный участок убирается: - качественно и постоянно (отсутствие замечание) – 5 баллов; - эпизодически (наличие замечаний) – 1 балл; - не убирается/ убирается не качественно – 0 баллов.			

6.8.2. Критерии и показатели качества труда педагога-психолога

Основание для стимулирующих выплат	Критерии	Анализ работы	Балл самооценки	Балл комиссии
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 баллов наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл			
	2. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах			

	<p>возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p> <p>Есть регулярный мониторинг – 3 балла Периодичный мониторинг – 1 балл Не выполняются – 0 баллов</p>			
	<p>3. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p>			
	<p>4. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>51-60% - 0,5 баллов 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла</p>			
	<p>5. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>51-60% - 0,5 баллов 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла</p>			

2. Результативность организационно-методической деятельности педагога	6. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов			
	7. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов			
3. Наше.	8. Индивидуальная работа с детьми, которые испытывают трудность в усвоении учебного материала. Представление детей в территориальную ПМПК и центральную ПМПК Периодичность в работе – 1балл Система работы – 3балла			
	9. Работа с детьми находящимися на инклюзивном и надомном обучении Периодичность в работе – 1 балл Система работы – 3 балла			
	10. Уровень исполнительской дисциплины. (Своевременность сдачи отчетности). Своевременно, качественно – 3балла; не в соответствии с требованием – 2; С нарушениями – 1 балл Не сдали – (- 2) балла			
	11. Участие в совете профилактики Не участвует – 0 баллов Участвует – 1 балл			
	12. Психологическое сопровождение учащихся: - одаренные дети - «группа риска» - находящиеся под опекой - инвалиды - находящиеся в СЖО (сложные жизненные обстоятельства) Систематически- 3 Периодически-2 Эпизодически-1			

6.8.3. Критерии и показатели качества труда учителя-логопеда

Основание для стимулирующих выплат	Критерии	Анализ работы	Балл самооценки	Балл комиссии
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	<p>1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): Положительная динамика/стабильная – 2 балла Отрицательная – 0 баллов</p>			
	<p>2. Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи» 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла.</p>			
	<p>3. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи»</p>			

	<p>по разделу «формирование письменной речи»</p> <p>10%-19% от числа обучающихся – 1 балл</p> <p>20%-29% от числа обучающихся – 2 балла</p> <p>30% и более от числа обучающихся – 3 балла</p>			
	<p>4. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса</p> <p>Есть жалобы – 0 баллов</p> <p>Нет жалоб – 1 балл</p>			
	<p>5. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60% - 0,5 балла</p> <p>61-75% - 1 балл</p> <p>76-85% - 1,5 балла</p> <p>свыше 85% - 2 балла</p>			
	<p>6. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60% - 0,5 балла</p> <p>61-75% - 1 балл</p> <p>76-85% - 1,5 балла</p> <p>свыше 85% - 2 балла</p>			
	<p>7. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60% - 0,5 балла</p> <p>61-75% - 1 балл</p> <p>76-85% - 1,5 балла</p> <p>свыше 85% - 2 балла</p>			

2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	8. Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов			
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	9. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов Наличие повышения – 2 балла Отсутствие – 0 баллов			
	10. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов			

6.8.4. Критерии и показатели качества труда социального педагога

Основание для стимулирующих выплат	Критерии	Анализ работы	Балл самооценки	Балл комиссии
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла Рост – 0 баллов			
	2. Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла Рост – 0 баллов			

	<p>3. Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла Рост – 0 баллов</p>			
	<p>4. 100% охват учащихся социально-психологическим тестированием 100% - 1 балл</p>			
	<p>5. Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня) Имеются проекты – 1 балл Проектов нет – 0 баллов</p>			
	<p>6. Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации) Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла Рост – 0 баллов</p>			
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	<p>7. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода) 100% - 3 балла</p>			
	<p>8. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд) 85%-99% - 2 балла 100% - 4 балла</p>			
	<p>9. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных</p>			

	<p>видах учета 85%-99% - 2 балла 100% - 4 балла</p>			
	<p>10. Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) Общешкольный – 2 балла Городской – 3 балла</p>			
	<p>11. Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла Рост – 0 баллов</p>			
	<p>12. Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) Общешкольный – 2 балла Городской – 3 балла</p>			
	<p>13. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Снижение – 3 балла Отсутствие – 0 балла</p>			
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	<p>14. Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей Есть жалобы – 0 баллов Нет жалоб – 1 балл</p>			

6.8.5. Критерии и показатели качества труда педагога дополнительного образования, педагога-организатора

Основание для стимулирующих выплат	Критерии	Анализ работы	Балл самооценки	Балл комиссии
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	<p>1. Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период</p> <p>70%-74% - 0,5 балл 75%-79% - 1 балл 80% и более – 1,5 балла</p>			
	<p>2. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период</p> <p>100% - 3 балла</p>			
	<p>3. Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <p>модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу) 1 балл за каждую программу</p>			

	<p>4.Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ Наличие – 3 балла</p>			
	<p>5. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% -1 балл 80% и более – 2 балла</p>			
<p>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>6.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) 70%-79% -1 балл 80% и более – 2 балла</p>			
	<p>7. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) до 5% -1,5 балла 5%-10% - 1 балл свыше 10% - 1,5 балла</p>			
	<p>8.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период Периодичность в работе – 1балл</p>			

	Система работы – 3балла			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	9. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования до 5% -1,5 балла 5%-10% - 1 балл свыше 10% - 1,5 балла			
	10. Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться) Есть в наличие – 2 балла Нет в наличие – 0 баллов			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	11. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Не участвует – 0 баллов Участвует – 1 балл			
	12.Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период Общешкольный – 2 балла			

	Городской – 3 балла			
	13.Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Не участвует – 0 баллов Участвует – 1 балл			
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	14.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 2 балла свыше 50% - 3 балла			
	15.Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса Отсутствие – 3 балла Наличие – 0 баллов			
	16. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений Отсутствие – 3 балла Наличие – 0 баллов			

6.8.6. Критерии и показатели качества труда педагога- библиотекаря

Основание для стимулирующих выплат	Критерии	Анализ работы	Балл самооценки	Балл комиссии
------------------------------------	----------	---------------	-----------------	---------------

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45% - 1 балл свыше 45% - 2 балла			
	2. Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей): 12 книговыдач – 1 балла свыше 12 книговыдач – 2 балла			
	3. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период: до 75% от общего количества обучающихся – 1 балл свыше 75% от общего количества обучающихся – 3 балла			
	4. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период Есть жалобы – 0 баллов Нет жалоб – 1 балл			
	5. Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей) от 10 до 12 книговыдач – 2 балла свыше 12 книговыдач – 3 балла			

	6. Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 20% от общего количества обучающихся – 1 балл свыше 20% от общего количества обучающихся – 2 балла			
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	6. Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) до 3-х человек – 1 балл свыше 3-х человек – 2 балла			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	7. Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа, презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 10-ти разработок – 2 балла свыше 10-ти разработок – 4 балла			
	8. Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период Есть в наличии – 2 балла Нет в наличии – 0 баллов			
4. Результативность организа-	10. Результативность педагога-библиотекаря в распростране-			

ционно-методической деятельности педагога	нии опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня) Есть в наличие – 2 балла Нет в наличие – 0 баллов			
	11. Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) Есть в наличие – 2 балла Нет в наличие – 0 баллов			
	12. Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период: Есть в наличие – 2 балла Нет в наличие – 0 баллов			

6.8.7. Критерии и показатели качества труда воспитателя группы продленного дня (ГПД)

Основание для стимулирующих выплат	Критерии	Анализ работы	Балл самооценки	Балл комиссии
1. Результативность Работы	1. Выполнение домашних заданий в соответствии с нормами при условии отсутствия жалоб учителей и родителей по качеству выполнения домашних заданий – 3 балла			
2. Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	2. Сохранность контингента воспитанников При условии предоставления отчёта на 30 декабря и 30 мая- 3 балла			

	<p>3.Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки ит.д.) Наличие плана- графика 5 баллов – систематическое применение 2 балла – использует периодически</p>			
	<p>4.Результативность работы по профилактике травматизма 5 баллов - отсутствие случаев травматизма</p>			
<p>3. Результативность вне-урочной деятельности воспитанников ГПД .</p>	<p>5. Вовлечение учащихся в кружковую работу Соотношение количества обучающихся, вовлеченных в кружковую работу к количеству обучающихся, посещающих ГПД более 0,7- 3 балла 0,5-0,69 – 1 балл</p>			
<p>4. Качественное ведение документации</p>	<p>6. Наличие программы воспитания – 2 балла</p>			
	<p>7.Отсутствие замечаний по ведению 7. документации. - при условии отсутствия замечаний в аналитических справках учебной части по плану ВШК 2 балла</p>			
<p>5. Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	<p>8. Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организации выставок, открытые уроки, мастер-классы и др) 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – городской уровень; 2 балл - районный уровень. 1 балл – уровень ОУ</p>			

6. Отсутствие обоснованных жалоб в отношении воспитателя ГПД	9. Отсутствие обоснованных жалоб в отношении воспитателя ГПД со стороны родителей, замечания администрации – 5 баллов			
	10. Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса Отсутствие – 3 балла Наличие – 0 баллов			
	11. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений Отсутствие – 3 балла Наличие – 0 баллов			

6.8.8. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по УВР, ВР

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Качественная организация и осуществление контроля состояния образовательного процесса (за интенсивность, напряженность)	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл		
Разработка новых локальных актов: положений, инструкций, правил и т.д. (в соответствии с Уставом Школы)	Работа ведется постоянно = 2 балла Работа ведется эпизодически = 1 балл		
Исполнительская дисциплина (Качественное ведение документации, выполнение поручений, своевременное представление документации.)	Работа ведется постоянно = 2 балла Работа ведется эпизодически = 1 балл		

Эффективная организация образовательного процесса, внедрение новых образовательных технологий (в т. ч. дистанционных), организация различных форм обучения	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл		
Своевременное обеспечение замены педагогических часов отсутствующих педагогических работников в отчетном периоде	Соблюдается= 3 балла Не соблюдается= 0баллов		
Внедрение системы мониторинга образовательного процесса, его модернизация	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл		
Своевременность подготовки и выполнения учебных планов работы, анализов работы различных структур	Отсутствие замечаний=3 балла При наличии замечаний=1 балл		
Активное курирование работы по направлениям образовательной, методической и воспитательной работы (разработка рабочих программ по предметам, внеурочной деятельности, элективных курсов, программ ДО, методических разработок, мониторингов и т.д.)	Работа ведется постоянно =2 балла Работа ведется эпизодически = 1 балл		
Создание и регулярное пополнение единой методической базы Школы (разработка ООП, АООП, адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ, разработка инновационных проектов (нац. проект, рейтинг и т.д.)	Работа ведется постоянно =2 балла Работа ведется эпизодически = 1 балл		
Организация работы с обучающимися с ОВЗ, работы ППК, работы психолого-пед. службы	Работа ведется постоянно =2 балла Работа ведется эпизодически = 1 балл		
Повышение качества успеваемости обучающихся по сравнению с предыдущим периодом. Качественная работа с неуспевающими обучающимися, с трудными	Повышение качества успеваемости=5 баллов Снижение качества успеваемости=2 балла Стабильность= 3 балла		
Повышение качества успеваемости выпускников по результатам итоговой аттестации	Повышение качества успеваемости=5 баллов Снижение качества успеваемости=2 балла Стабильность= 3 балла		

Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших)	1 балл		
Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен	2 смены за учебный год = 1 балл более 2-х смен за учебный год = 2 балла		
Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне:	образовательного округа (муниципального образования) = 0,5 балла, региона = 1 балл; РФ = 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)		
Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне	образовательного округа (муниципального образования) = 0,5 балла, региона = 1 балл; РФ = 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)		
Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия" военно-патриотического отряда	1 балл		
Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования в общей численности обучающихся:	75% - 79 % = 0,5 балла; 80% и более = 1 балл		
Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «ПроеКТОрия», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года)	80-90% = 0,5 балла; 100% = 1 балл		
Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»:	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше = 1 балл		

Количество преподавателей с высшей и первой категорией более 25% от состава пед. коллектива	2 балла		
Результативность участия учителей на конкурсах профессионального мастерства	участие на у уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» = 1 балл, участие на областном уровне =1,5 балла, наличие победителей на областном уровне= 2 балла, участие на федеральном уровне = 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне =3 балла		
Наличие открытых уроков, мастер-классов, семинаров преподавателей школы в отчетном периоде. Организация и проведение мероприятий учебно-воспитательной работы под руководством заместителя директора	1-5 баллов		

6.8.9. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по АХЧ

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Плановое устранение допущенных нарушений = 2 балла		
Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.	Своевременное принятие мер = 1 балла		
Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений = 1 балл		
Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения	Жалобы отсутствуют полностью = 1 балл Жалобы есть, но они не объективны= 0 баллов		

	Наличие объективных жалоб= - 1 балл		
Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	Наличие договоров в соответствии с установленными сроками = 1 балл		
Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	Отсутствие замечаний = 2 балла Замечания незначительны = 1 балла		
Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	Отсутствие замечаний = 1 балл		
Качественное хранение товарно-материальных ценностей	Отсутствуют случаи порчи имущества =2 балла Имеются случаи порчи имущества, но они произошли в результате		
	чрезвычайных ситуаций = 1 балл Имеются случаи порчи имущества, несвязанные с чрезвычайными ситуациями = - 1 балл		
Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Без замечаний = 2 балла		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие =2 балла Наличие=0		
Обеспечение ежегодным медицинским осмотром всех работников	Своевременное направление = 1 балл		
Проведение инструктажей на рабочем месте с работниками	Своевременное проведение = 1 балл		
Качество организационно-хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения	Обоснованные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения отсутствуют = 1 балл Имеются обоснован-		

	ные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения = 0 баллов		
Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности учреждения	Замечания отсутствуют = 1 балла Сроки и качество предоставления отчетов нарушены = 0 баллов		
Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения	Замечания по качеству и срокам оформления документов = 1 балла отсутствуют Сроки и качество оформления документов не соответствуют требованиям = 0 баллов		

6.8.10. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по безопасности

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Качественная организация и осуществление контроля состояния образовательного процесса (за интенсивность, напряженность)	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл		
Разработка новых локальных актов: положений, инструкций, правил и т.д. (в соответствии с Уставом Школы)	Работа ведется постоянно = 2 балла Работа ведется эпизодически = 0 баллов		
Исполнительская дисциплина (Качественное ведение документации, выполнение поручений, своевременное представление документации.)	Работа ведется постоянно = 2 балла Работа ведется эпизодически = 0 баллов		
Поддержание и проверка систем безопасности школы	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл		

Отсутствие замечаний вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	Отсутствие замечаний = 2 балла При наличии замечаний = - 0 балл		
Подготовка отчетов, ведение документации, качество исполнения служебных материалов, писем, запросов	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл		
Соблюдение сроков документации	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл		
Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб=2 балла Наличие жалоб=0 баллов		
Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	1 балл		

6.8.11. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по ИКТ, методиста АСУ РСО, системного администратора (инженера)

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Качественная организация и осуществление контроля состояния образовательного процесса (за интенсивность, напряженность)	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл		
Разработка новых локальных актов: положений, инструкций, правил и т.д. (в соответствии с Уставом Школы)	Работа ведется постоянно =2 балла Работа ведется эпизодически = 0 баллов		
Исполнительская дисциплина (Качественное ведение документации, выполнение поручений, своевременное представление документации.)	Работа ведется постоянно =2 балла Работа ведется эпизодически = 0 баллов		
Эффективная организация образовательного процесса, внедрение новых образовательных технологий (в т. ч. дистанционных), организация различных форм обучения	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл		

Своевременное обеспечение замены педагогических часов отсутствующих педагогических работников в отчетном периоде	Соблюдается= 3 балла Не соблюдается= 0баллов		
Внедрение системы мониторинга образовательного процесса, его модернизация	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл		
Создание единой базы расписаний преподавателей своевременное внесение изменений	2 балла		
Создание единой базы списков, обучающихся Школы, ведение и курирование заполнения электронной базы обучающихся, своевременное внесение изменений	2 балла		
Отсутствие зафиксированных случаев неактуального и недостоверного состояния баз данных, АСУ РСО	Отсутствие замечаний = 2 балл При наличии замечаний = - 0 балл		
Курирование сайта школы, своевременное его пополнение информацией в отчетном периоде, работа по подборке, редактированию, размещению материалов на сайте	Отсутствие замечаний = 1 балл При наличии замечаний = - 0 балл		

6.8.12. Критерии и показатели качества труда заведующего библиотекой

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Организация и проведение совместно с педагогическим коллективом массовой работы по пропаганде книг (праздники книги, читательские конференции, беседы, обзоры, выставки и т.д.) с привлечением к этой работе деятелей литературы, искусства, родителей.	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл		
Эффективная организация массовой работы среди обучающихся по пропаганде чтения книг	Работа ведется постоянно =2 балла Работа ведется эпизодически = 0 баллов		
Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет и на школьном сайте.	2 балла		

Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов.	100% = 2 балл; менее 100% = 0 балла		
Осуществление работы с документами, включенными в «Федеральный список экстремистских материалов».	Соблюдается= 3 балла Не соблюдается= 0 баллов		
Наличие нарушений санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, требующих выполнения мероприятий организационного характера (без целевых финансовых вложений).	Нарушения отсутствуют=3 балла При наличии = - 0 баллов		
Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки.	Соблюдается= 2 балла Не соблюдается= 0 баллов		
Осуществление работы информационно-библиотечного центра	1 балл		
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лица на нарушение работника правил и норм деловой этики.	Отсутствие замечаний = 1 балл При наличии замечаний = - 0 баллов		

6.8.13. Критерии и показатели качества труда главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов	5 баллов		
Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота	3 балла		
Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обяза-	3 балла		

тельств, договоров			
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников гимназии на ошибки в начислении зарплаты	При наличии 3 балла		
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	При наличии 3 балла		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	При наличии 3 балла		
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2 балла		
Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	2 балла		
Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места)	3 балла		
Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением	3 балла		

6.8.14. Критерии и показатели качества труда контрактного управляющего

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Своевременное и качественное формирование проекта контракта, порядка оценки участников.	за 1,2 контракта в месяц = 1 б. за 3 и более = 4 б.		
Своевременное и качественное составление закупочной документации, формирование описания объекта закупки.	Своевременное предоставление документов в установленные сроки = 5 б		

Определение и обоснование начальных (максимальных) цен контракта (сбор коммерческих предложений).	за 1,2 контракта в месяц=2 б за 3 и более = 5 б.		
Своевременное размещение план-графика в единой информационной системе в сфере закупок.	Своевременное = 2 б. Несвоевременное = - 2 б.		
Своевременная обработка заявок, подготовка протоколов заседаний закупочных комиссией на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок.	Соответствует срокам =3 б		
Участие в приемке выполненной работы, оказанной услуги, поставленного товара и проведение внутренней экспертизы по итогам осуществление закупок товаров (работ, услуг),	3 балла		
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики	Отсутствие = 1 б. При наличии жалоб=1б		
Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок.	Отсутствие = 4 б. При наличии замечаний=4б		

6.8.15. Критерии и показатели качества труда бухгалтера

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов	5 баллов		
Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота	3 балла		
Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-	3 балла		

материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров			
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников школы на ошибки в начислении зарплаты	При наличии 3 балла		
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	При наличии 3 балла		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	При наличии 3 балла		
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2 балла		
Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	2 балла		
Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места)	3 балла		
Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением	3 балла		

6.8.16. Критерии и показатели качества труда секретаря, специалиста по кадрам

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Своевременная подготовка и предоставление ЦЗН г. Самара	Отчеты своевременно предоставлены в указан-		

отчетов по предпенсионному возрасту, по вакансиям и квотам по инвалидам	ные сроки = 2 балла Сроки предоставления отчетов нарушены=1 б		
Количество замечаний по результатам работы со стороны администрации образовательной организации	Обоснованные претензии к качеству работы отсутствуют = 2 балл. Имеются обоснованные претензии к качеству работы=1 балл		
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями = 2 б		
Своевременное оформление документов на хранение и уничтожение.	Своевременно предоставлены в указанные сроки = 2 балла		
Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных.	Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства = 2 б		
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 2 балла При наличии жалоб=0 б		
Ведение банковских данных, необходимых для образовательной организации и эффективное их использование	1 балл		

6.8.17. Критерии и показатели качества труда рабочего по комплексному обслуживанию здания

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Систематическое проведение текущего ремонта обслуживаемых зданий, оборудования, механизмов, мебели и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и плотницких работ	Соблюдается= 2 балла Не соблюдается= 0 балл		

Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 2 балла При наличии = - 0 баллов		
Наличие случаев травматизма, связанных с нарушением требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	Отсутствие = 3 балла При наличии = - 0 баллов		
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2 балла		

6.8.18. Критерии и показатели качества труда сторожа

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества Учреждения	Отсутствие замечаний =2 балла При наличии замечаний=0 баллов		
Высокий уровень ведения и содержания документации	Соблюдается= 3 балла Не соблюдается= - 0 баллов		

6.8.19. Критерии и показатели качества труда уборщика служебных помещений

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	3 балла		
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 2 балла При наличии жалоб= 1б		
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	4 балла		

6.8.20. Критерии и показатели качества труда дворника

Критерии	Уровень оценивания	Балл самооценки	Балл комиссии
Обеспечение санитарно-гигиенических условий на прилегающей территории	1 балл		
Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора гимназии не входящих в должностные обязанности	1 балл		
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 2 балл При наличии жалоб = -0 баллов		
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2 балла		

7. Единовременная премия

7.1. Работникам учреждения может быть выплачена единовременная премия:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций, общественных мероприятий и др.);

- в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем бухгалтера)

- в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта;

- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения)

Решение о выплате единовременной премии и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

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

8. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

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

- в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;
- в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

9. Выплата материальной помощи

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

- длительного заболевания работника;
- необходимости дорогостоящего лечения;
- утраты в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелой болезни или смерти работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление и предоставление документов, подтверждающих основания для выплаты

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

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

10. Порядок и условия ежемесячной выплаты молодому специалисту

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

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

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

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

В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

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

10.3 При исчислении срока, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

