

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СМОЛЕНСКА
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №38» города Смоленска
(МБОУ «СШ №38»)

Утверждаю
Директор МБОУ «СШ №38»
_____ С.А. Лопаева
Приказ № 213-од от 02.09.2024

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 38» города Смоленска
по виду экономической деятельности «Образование»

Письменное мотивированное мнение
профсоюзного комитета от
протокол № 1 от 31.08.2024_ учтено.
Председатель ПО _____ Т.Е. Афанасьева

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014

№1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением Администрации города Смоленска от 07.07.2020 № 1452-адм «Об утверждении Примерного положения(в редакции Постановления Администрации города Смоленска от 16.08.2021 года №2075-адм, от 16.12.2022 года №3678-адм) об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Смоленска по виду экономической деятельности «Образование» и определяет:

- порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 38» города Смоленска (далее организация);

- виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- порядок и условия почасовой оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников организации включает в себя:

- оклады (должностные оклады) ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера, включая премии. Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников организации.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в организации с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативным правовым актом Администрации города Смоленска;

- государственных гарантий по оплате труда;

- мнения представительного органа работников; организаций».

1.4. Фонд оплаты труда имеет следующую структуру

- 55 процентов заработной платы направляется на выплаты по должностным

окладам (ставкам заработной платы),

- 30 процентов - на выплаты стимулирующего характера, в том числе за достижение конкретных результатов их деятельности по показателям и критериям эффективности,

- 15 процентов - на выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников.

1.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. В трудовом договоре конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Оплата труда за учебную (преподавательскую) работу, выполняемую работниками организации, для которых преподавательская работа не является основной, производится по должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников.

1.8. В организации при оказании платных услуг может применяться иная система оплаты труда.

1.9 Заработная плата работников организации (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей указанных работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.11. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала по месту основной работы в фонде оплаты труда организации должна составлять не более 40 процентов.

Заработная плата работника административно-управленческого персонала по основной должности за выполнение обязанностей как правило не должна превышать заработную плату руководителя организации.

2. Порядок оплаты труда заместителей руководителя

2.1. Заработная плата заместителей руководителей состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя

в зависимости от функционала.

2.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя определяются в соответствии с приложением 5.

2.4. К выплатам стимулирующего характера заместителям руководителей относятся:

- надбавка за эффективность работы заместителя руководителя;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определяются в соответствии с приложением 6.

2.4. Из фонда оплаты труда с учетом финансовых средств заместителям руководителя может быть выплачена материальная помощь или премия в соответствии с приложением 7 настоящего положения.

2.5. Зарботная плата советника по воспитанию состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5.1. К выплатам стимулирующего характера советника по воспитанию относятся:

- надбавка за эффективность работы советника по воспитанию;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заместителя руководителя по АХР) устанавливается в кратности 1 к 5.

3. Порядок оплаты труда работников организации

3.1. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

3.2. Зарботная плата работников организации состоит из окладов должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников организации устанавливаются в зависимости от образования, квалификации, стажа работы указанных работников.

При расчёте размеров должностных окладов педагогический стаж рассчитывается в соответствии с Перечнем учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений, приведенным в приложении № 1 к настоящему положению. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и

Российской Федерации определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению.

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников организации приведены в приложении № 3, к настоящему положению.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников организации, занимающих должности рабочих и служащих общеотраслевых должностей и профессий, устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных в приложении № 4 к настоящему положению. Размеры окладов (должностных окладов) указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням занимаемых квалификационных групп.

3.4. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников организации повышаются в следующих размерах:

- на 20 процентов - за работу в учреждениях (классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, адаптированным дополнительным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих обучающихся, для обучающихся с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

- на 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;

- на 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

- на 15 процентов - за обучение в классах (классах-комплектах) по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение);

- на 35 процентов - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- на 40 процентов - работникам и педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель»;

- на 30 процентов - работникам, имеющим почетные звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных

республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»; педагогическим работникам и специалистам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин применяется по основной работе.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение.

3.5. Повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным 3.4 настоящего раздела, образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемых при исчислении заработной платы.

В случаях когда работникам организации предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям, должностной оклад повышается по сумме оснований.

3.6. Ежемесячные выплаты работникам организации, имеющим почетные звания: «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер России», выплачиваются из бюджета города Смоленска в размере 1100 рублей.

3.7. Изменение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

3.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам организации согласно разделам 5 и 6 настоящего положения. Из фонда оплаты труда с учетом финансовых средств работникам организации может быть выплачена материальная помощь в соответствии с приложением 7 настоящего положения.

4. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- за работу не входящую в должностные обязанности;
- выплаты за работу с вредными или опасными условиями труда.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам должностным окладам, (ставкам заработной платы).

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ.

4.6. Оплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретный размер оплаты труда работникам организации за работу в

ночное время устанавливается в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы

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.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

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).

4.8. Выплаты компенсационного характера за работу не входящую в должностные обязанности устанавливается работникам организации согласно разделам 5 настоящего положения и оплачивается сверх МРОТ.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в организациях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за сложность или напряженность, за интенсивность в работе;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- выплаты выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций
- премии, вознаграждения.

5.3. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 5000 рублей; выпускникам, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, в размере 6000

рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных

организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций; Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.4. Выплаты стимулирующего характера за работу не входящую в должностные обязанности устанавливается работникам организации согласно разделам 6 настоящего положения.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации изменяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в организациях, осуществляющих обучение, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих

основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.2. Оплата труда высококвалифицированных специалистов

осуществляется согласно таблице.

Таблица

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях	0,08	0,06	0,04

6.3. Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящей таблицей для профессоров, докторов наук.

Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящей таблицей для доцентов, кандидатов наук.

6.4. В размер коэффициента почасовой оплаты труда включена оплата за время отпуска работников.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Организация формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, ежегодно составляет тарификационные списки работников по форме согласно приложению № 8 к настоящему положению. Тарификационные списки и штатное расписание утверждаются директором организации.

8.2. Фонд оплаты труда учреждений состоит из базовой части и стимулирующей. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, работников административно-управленческого и вспомогательного персонала по должностным окладам и выплатам компенсационного характера.

8.3. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждений.

8.4. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год.

9. Заключительные положения

1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ**

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие и средние военные образовательные организации, учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обслуживания населения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие учреждения, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению</p>

	(работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), педагоги-библиотекари, тьюторы
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров учреждений, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты

Театры юного зрителя, детские кинотеатры, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и учреждений по работе с детьми и подростками, молодежные жилищные комплексы, общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание. В стаж включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ, А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ
ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных учреждений (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого

предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- тьюторам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический

стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не учтены в настоящем Порядке, то за работниками сохраняется право на включение указанных периодов в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителей муниципальных бюджетных
общеобразовательных учреждений города Смоленска
по виду экономической деятельности «Образование»

Руководители	Стаж руководящей работы	
	до 5 лет	5 лет и более
Руководители учреждений	22753	23737

Р А З М Е Р Ы
окладов (должностных окладов) руководителей
структурных подразделений муниципальных бюджетных
общеобразовательных учреждений города Смоленска
по виду экономической деятельности «Образование»

Руководители	Стаж руководящей работы	
	до 5 лет	5 лет и более
Руководители структурных подразделений и их заместители, иные должности руководителей учреждений		
Руководители структурных подразделений и их заместители, иные должности руководителей учреждений	14884	15866

Р А З М Е Р Ы
должностных окладов (ставок заработной платы)
педагогических работников муниципальных бюджетных
общеобразовательных учреждений города Смоленска
по виду экономической деятельности «Образование»

(рублей)

№ п/п	Педагогические работники	Размер должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от стажа педагогической работы				
		до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	20 лет и более
1. Работники, имеющие высшее образование						
1.1.	Педагогические работники общеобразовательных учреждений:					
	без категории	9 964	11 440	12424	12 916	13408
	первая квалификационная категория	11932	13408	14391	14884	15375
	высшая квалификационная категория	12 916	14391	15375	15 867	16360
2. Работники, имеющие среднее профессиональное образование						
2.1.	Педагогические работники общеобразовательных учреждений:					
	без категории	8 652	9 930	10 784	11211	11 637
	первая квалификационная категория	10357	11 637	12 490	12 916	13342
	высшая квалификационная категория	11211	12 490	13343	13768	14194

Р А З М Е Р Ы
минимальных окладов (должностных окладов) работников муниципальных
бюджетных общеобразовательных
учреждений города Смоленска
по виду экономической деятельности «Образование»

(рублей)

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер минимального оклада
1	2	3	4	5
1.	Вахтер	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4153
2.	Гардеробщик	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4153
3.	Дворник	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4153
4.	Лаборант	общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1-й квалификационный уровень	4873
5.	Менеджер	общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	6856
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 1-3-й)	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4153
7.	Секретарь-машинистка	общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4153
8.	Системный администратор	общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	6856
9.	Специалист по охране труда	общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	6856
10.	Сторож	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4153
11.	Уборщик производственных и служебных помещений	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4153

ПОРЯДОК
выплат за работу,
не входящую в должностные обязанности работников

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, областным законом от 30.11.2005 № 115-з «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 27.12.2007 № 491 «О внесении изменений в Порядок оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений (не являющихся образовательными учреждениями), осуществляющих деятельность в сфере образования», решениями 26-й сессии Смоленского городского Совета III созыва от 31.03.2006 № 251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Смоленска», Порядком оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Смоленска, утвержденным постановлением Главы города Смоленска от 07.07.2020 № 1452 и изменениями к нему, Постановления Администрации города Смоленска от 16.08.2021 № 2075-адм. Данное Положение устанавливает порядок определения доплат и надбавок работникам школы.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СШ №38» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Размеры доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

Размер доплат устанавливается в процентах от должностного оклада, либо в денежном выражении сверх МРОТ в пределах фонда.

1. О компенсационных выплатах за работу не входящую в функциональные обязанности.

Педагогическим работникам, заместителям директора, заведующей библиотекой выплаты из дополнительного фонда производятся в суммовом или процентном выражении от должностного оклада.

1. Заместителям директора:

- за организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) – 30%;
- за организацию сотрудничества с учебными заведениями профессионального и дополнительного образования – 20%;
- за курирование предметов – 15%;

- за работу с одаренными и мотивированными детьми-30%
 - за выполнение обязанностей дежурного администратора-5%
 - За руководство экспериментальной работой по программе развития школы – 20%
 - за организацию работы, контроль и заполнение электронного журнала
 - - 5%.
 - за внедрение обновленных ФГОС - 10%;
 - за ведение инновационной деятельности - 10%;
 - за результаты освоения ООО обучающихся с ОВЗ и детьми инвалидами - 10%;
 - за информационное пополнение школьного сайта - 5%;
 - за руководство проектом «Билет в будущее» - 40%;
 - за организацию профминимума - 30%
2. Заместителю директора по административно-хозяйственной работе:
- за соблюдение мер пожарной безопасности - 10%;
 - за соблюдение требований санитарно-гигиенических норм - 10%;
 - за проведение работы по организации антитеррористической защищенности участников учебно-воспитательного процесса - 10%;
 - за электроснабжение и повышение энергетической эффективности тепловой энергии - 15%;
 - за обеспечение профилактики распространение новой коронавирусной инфекции -15%.
 - за выполнение обязанностей курьера - 40%.
3. Учителям:
- за качественную проверку тетрадей
- начальных классов, математики– 10 %
 - русского языка – 20 %
 - физики, химии, географии, биологии, истории, иностранного языка – 5 %
4. Руководителям методических объединений – 15 %,
5. Руководителям творческих групп, за работу по наставничеству молодых специалистов –5%
6. За ведение документации:
- педсоветов, Совета профилактики, и др. –5 %
7. Социальному педагогу, старшей вожатой:
- за работу с детьми «группы риска» - 40%
8. За работу по охране труда – 20 %
9. За заведование школьным музеем – 10 %
10. За создание и обслуживание сайтов школы — 10%.
11. За выполнение работы администратора АИС и ведение баз данных:
- «Запись в школу» - 25%;
 - «Электронный журнал» - 25%;
 - «Планирование ГИА-9», «Планирование ЕГЭ» - 15% от должностного оклада учителя.
 - за работу в ГИС АО «Навигатор» - 10%.
12. За оформление документов в СФР - 40%.

13. За оформление больничных листов - 25%.

14. За систематическую работу по ведению «Госпаблика» - 20% от должностного оклада учителя, заместителя, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

15. За выполнение обязанностей дежурного администратора- 5%

16. Менеджеру:

- за работу контрактного управляющего - 70% сверх уровня МРОТ;

- за заполнение и ведение сайтов www.bus.gov.ru www.zakupki.gov.ru, www.roseltorg.ru - 20% сверх уровня МРОТ;

- за организацию и учет детей, получающих бесплатное горячее питание -60% сверх уровня МРОТ;

17. За ведение табеля учета рабочего времени работников – 10%.

18. За проведение мониторинга социальных сетей учащихся школы – 10%.

19. За выполнение отдельных поручений администрации за пределами рабочего времени – 30%.

20. Советнику по воспитательной работе -4025,00 руб. (фиксированная сумма за выполнение поручений администрации за пределами рабочего времени).

21. Педагогу-библиотекарю:

- за пополнение библиотечного фонда - 40%

22. Преподавателю-организатору ОБЗР:

- за соблюдение мер пожарной безопасности и антитеррористической защищенности участников образовательного процесса - 30%

- за организацию работы отряда «Юнармия» - 10%

- за организацию работы отряда «ЮИД» - 10%

II. Условия изменения выплат

1. Размеры установленных доплат могут быть изменены в течение года по результатам внутришкольного контроля, смотров, конкурсов и т.п. в порядке, предусмотренном Трудовым Законодательством.

2. Надбавки и доплаты работникам могут быть сняты или изменены приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом в следующих случаях:

- окончание срока действия доплат;

- при добровольном отказе работника выполнять определенную Положением работу;

- при недобросовестном выполнении работ, изложенных настоящим Положением;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

Выплаты производятся ежемесячно по факту выполнения работ, определенных настоящим положением в пределах выделенного фонда.

ПОРЯДОК распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

1. Общие положения

1. Настоящий Порядок о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (далее – Порядок) является локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, регулирующим распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.
2. Порядок регламентирует механизм распределения и выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работников, определяет показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников.
3. Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»; рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н.
4. Целью материального стимулирования является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

2. Порядок выплат стимулирующего характера заместителям директора

Фиксированные стимулирующие выплаты:

- за эффективность работы заместителя руководителя – 20%;
- за интенсивность и высокие результаты работы – 20%;
- за напряженность работы – 30%;
- заместителю директора по административно - хозяйственной работе – за интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день) – 30%.

3. Порядок выплат стимулирующего характера советнику по воспитанию и взаимодействиями с детскими организациями

Фиксированные стимулирующие выплаты:

- за эффективность работы советника по воспитанию – 30%;
- за интенсивность и высокие результаты работы – 40%;

- за ведение контента «Госпаблика» в социальных сетях -10%

Единовременные стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы

Показатель	Сумма (руб.)
Организация работы летнего оздоровительного лагеря	8000
Кратковременная наставническая деятельность (за каждого учителя)	1000
Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	2000
Интенсивность и напряженность при подготовке к экзаменам, ВПР, международным исследованиям	3000
Участие в методических конференциях, консилиумах, семинарах (выступление) за каждое	1000
Разработка новых локальных нормативных актов	1000
Участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий (за каждое)	3000

II. Порядок выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

1. Выплаты стимулирующего характера производятся педагогическим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения.

2. Часть стимулирующих выплат выплачивается фиксировано:

- выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 5000 рублей; выпускникам, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, в размере 6000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций; Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы

педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

3. Оставшаяся часть нефиксированной суммы стимулирующих выплат выплачивается на основе показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения.

3. На основании результатов мониторинга деятельности устанавливается размер выплаты педагогическим работникам в зависимости от количества набранных баллов.

4. Выплаты стимулирующего характера производятся по итогам работы педагога за месяц или (по мере необходимости) иной период. Премияльный период для расчета ежемесячных систематических стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

с 1 января по 30 июня

с 1 сентября по 31 декабря

В первом полугодии (сентябрь-декабрь) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам второго полугодия предшествующего учебного года. В июле и августе стимулирующие выплаты производятся по результатам работы за месяц.

5. Педагогам, вышедшим из долгосрочного отпуска, вновь поступившим на работу (в т. ч. после окончания обучения или при переходе из других образовательных учреждений), стимулирующая надбавка не устанавливается в течение полугодия.

6. Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников принимает Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

III. Виды премий

1. Настоящим Порядком предусматривается текущее и единовременное премирование.

2. Текущее премирование работников МБОУ «СШ № 38» осуществляется по итогам работы за полугодие в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников МБОУ «СШ № 38» по итогам конкретной работы (за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, выполнение конкретных мероприятий и заданий по основным направлениям деятельности).

IV. Организация деятельности Комиссии

1. Комиссия создается решением Педагогического совета, которое утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.
2. Основная цель Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников в соответствии с утвержденными показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников.
3. К компетенции Комиссии относятся:
 - проведение мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников;
 - подведение итогов профессиональной деятельности педагогических работников (подсчет полученных баллов);
 - определение основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный «вес» одного балла оценки профессиональной деятельности педагогического работника;
 - расчет размера выплат стимулирующего характера конкретному педагогическому работнику по итогам работы за месяц или (по мере необходимости) иной период.
4. В состав комиссии входят члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, представители выборных профсоюзных органов. Численность состава комиссии не менее 5 человек.
5. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель планирует и организует работу Комиссии, проводит заседания.
6. Секретарь Комиссии ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговые протоколы результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников за истекший период, протоколы расчета выплат стимулирующего характера конкретным педагогическим работникам выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.
7. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, при необходимости проводятся дополнительные заседания.
8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.
9. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.
10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается членами Комиссии.

V. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

1. Основанием для оценки эффективности деятельности педагогических работников служит самоанализ.

2. Педагогические работники самостоятельно анализирует результаты своей профессиональной деятельности на основе утвержденных приказом руководителя образовательного учреждения показателей и критериев эффективности деятельности и заполняют оценочные листы эффективности деятельности.

3. Оценочные листы эффективности деятельности педагогических работников проверяет заместитель руководителя образовательного учреждения, курирующий направления деятельности конкретного педагогического работника. Заместитель руководителя образовательного учреждения подтверждает достоверность предоставленных результатов деятельности работника, заверяя их подписью в оценочном листе.

4. В случаях выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же показателя принимаются меры по приведению оценки к одному значению. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносятся исправления, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. Заместитель руководителя образовательного учреждения, курирующий направления деятельности конкретного педагогического работника, передает оценочные листы эффективности деятельности педагогических работников в Комиссию.

5. По окончании работы Комиссии педагогические работники знакомятся с итоговым протоколом результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников за истекший период, в котором отражены суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому педагогическому работнику.

6. В случае несогласия педагогических работников с итоговым баллом каждый имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи педагогическими работниками заявлений может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявления педагогических работников и дать письменное или устное (по желанию педагогического работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

7. Учреждение самостоятельно определяет «Денежный вес» одного балла оценки эффективности деятельности педагогических работников, в зависимости от выделяемой суммы стимулирующих выплат .

8. Ознакомление педагогических работников с итоговым протоколом расчета выплат стимулирующего характера и приказом по результатам протокола проводится в индивидуальном порядке до 1 числа месяца следующего за отчетным. Итоговый протокол составляется 1 раз и действует на отчетный период.

9. На основании решения комиссии по распределению выплат

стимулирующего характера руководитель образовательного учреждения (директор) издает приказ о стимулирующих выплатах.

V. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников распределяется с учетом показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений, утвержденных руководителем образовательного учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников разрабатываются педагогическим коллективом на основании примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников (Приложение 9).

Размер выплат стимулирующего характера конкретному педагогическому работнику определяется по итогам мониторинга его профессиональной деятельности педагогических работников за истекший период (квартал или (по мере необходимости) иной период), с учетом цены одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и рассчитывается по формуле: $S = A \times D$, где:

S– размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику образовательного учреждения;

A– цена одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников;

D – итоговое количество баллов, отражённое в итоговом оценочном листе результативности работы работников школы.

Для определения цены одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников производится подсчет суммы баллов, набранных членами педагогического коллектива согласно итоговому протоколу результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников за истекший период. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда за квартал делится на общую сумму баллов. В результате определяется цена одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

Учреждение самостоятельно определяет «Денежный вес» одного балла оценки эффективности деятельности педагогических работников.

VI. Единовременные выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы.

Стимулирующие единовременные выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам школы в виде премий за:

Критерий	Сумма (руб.)
1. Расширение и реализацию социального партнёрства: детсад, театр, библиотека, ГИБДД и т.д.	500
2. Подготовка и сопровождение учащихся на городские и областные мероприятия (за каждое)	1000
3. За высокий уровень обобщения опыта в методических семинарах, конференций, внеклассных мероприятий, открытых уроков и др. на городском и областном уровне (за каждое)	2000
4. Разработка информационных стендов, качественное выполнение художественно-оформительской работы	1000
5. Инициатива в решении проблем учреждения (создание условий для сохранения здоровья детей, ремонт, благоустройство, содержание здания и пришкольной территории)	1000
6. За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	800
7. Реализация дополнительных проектов с учащимися	500
8. Участие в организации общественно-полезного труда	3000
9. Дополнительные занятия по подготовке к олимпиадам	1000
10. Активное участие в коллективных творческих делах	2000
11. Оперативность выполнения особых поручений за пределами рабочего времени (за каждое)	2000
12. Подготовка школы к новому учебному году	3000
13. Разработка авторских программ учебных курсов	600
14. Реализация социальных акций	за каждую 500
15. Высокие показатели работы учителя за год	5000

VII. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

1. Премирование работников МБОУ «СШ № 38» производится на основании приказа директора.
2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются педагогическим работникам по результатам работы, в соответствии с личным вкладом каждого работника.
3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.
4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместитель директора или руководитель структурного подразделения представляет директору служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника текущей премии.
5. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный

период, в котором имело место нарушение.

6. Работникам, отработавшим в МБОУ «СШ № 38» неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора.

7. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

8. В случае остатка нераспределенных стимулирующих выплат за какой-либо месяц денежная сумма может быть перераспределена в другом месяце.

VIII. Заключительные Положения

1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Срок действия положения – бессрочно (до изменения нормативных актов).

Приложение 7

Порядок использования средств экономии в фонде оплаты труда

1. Настоящий порядок вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения, повышения качества работы и профессионального мастерства.
2. Поощрительные (разовые) выплаты по результатам труда согласовываются с профсоюзным комитетом по представлению директора школы.
3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала), определяются настоящим Положением.
4. Данный порядок устанавливает направления расходования средств экономии фонда заработной платы работников МБОУ «СШ № 38».

II. Формирование экономии фонда заработной платы

- Экономия фонда заработной платы работников школы формируется из
- тарифного фонда, т.е. фонда на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации (по учебному плану),
 - незамещенных протарифицированных часов учебного плана, не

проводившихся учителями по причине болезни, при условии выполнения учебных программ за счет корректировки календарно – тематического планирования и применения интенсифицирующих современных образовательных технологий,

III. Показатели и условия поощрения

- 3.1. Для работников (директора, заместителей директора, руководителей служб школы):
1. за совершенствование и четкую организацию учебно-воспитательного процесса, инициативу, внедрение и разработку новых технологий образования, методов обучения и воспитания – 5000 руб.
 2. за результативность работы школы, курирование региональных, городских, школьных экспериментальных площадок, аналитическую деятельность по оценке качества предоставляемых образовательных услуг - 5000 руб.
 3. за оперативность в работе, за своевременную сдачу форм отчетности - 1000 руб.
 4. за разработку вопросов управленческой деятельности – 1000 руб.
 5. за качественную подготовку школы к новому учебному году – 5000 руб.
 6. за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школы – 3000 руб.
- 3.2. Для педагогических работников:
1. за высокую организацию проведения внеклассной работы с учащимися и родителями – 3000 руб.;
 2. по результатам учебно – воспитательного процесса за год – 4000 руб.;
 3. по результатам профессионального роста учителя, активного участия в инновационной деятельности школы – 5000 руб.
 4. руководителями школьных методических объединений, творческих групп – 3000 руб.;
 5. за использование и внедрение опыта работы передовых учителей, инновационную деятельность, разработку авторских программ, спецкурсов, внедрение новых методов обучения и воспитания -2000 руб.
 6. за сохранность контингента учащихся по итогам учебного года – 500 руб.
- 3.3. Для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала выплаты входят в МРОТ:
1. за качественное соблюдение санитарно-гигиенического режима в школе – 1000 руб.;
 2. за активное участие в работе по летнему ремонту зданий и помещений – 2000 руб.;
 3. за привлечение сотрудников к разовой работе за пределами рабочего

времени – 500 руб.

4. Порядок поощрения

1. Поощрение производится в течение года в пределах сложившейся экономии денежных средств.
2. Размер поощрения определяется в зависимости от конкретного вклада работника в развитие школы по разным направлениям ее деятельности и наличия экономии фонда заработной платы.
3. Директору поощрительные выплаты устанавливаются на основании распоряжения администрации городского округа.

5. Материальная помощь

1. Материальная помощь работнику может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.).
2. Материальная помощь работнику устанавливается в фиксированной сумме.
3. Материальная помощь работнику школы оказывается на основании заявления в адрес руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.
4. Размер материальной помощи определяется руководителем школы самостоятельно в пределах экономии фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа директора.

6. Порядок оказания материальной помощи

1. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии по единому фонду оплаты труда. Размер материальной помощи не зависит от должностного оклада и определяется директором школы индивидуально, при необходимости решение утверждается на Совете школы. Сумма выплаты распределяется в размере от 1000 до 20000 рублей в зависимости от обстоятельств.
2. Директору материальная помощь оказывается только в соответствии с решением учредителя.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на ГОД

№	Фа	На	Обр	Ста	На	До	До	Число часов в неделю			Заработная плата в месяц			Дополнительная оплата за				Доп	На	Ит
								I	V	X	I	V	X	пр	кл	зав	др			
п	-	и-	азо-	ж	ли-	лж-	лж-	-	-	-	-	-	-	о-	ас-	е-	др	ель-	д-	ого
/	-	ме-	ван	пед	ква	т-	т-	-	-	-	-	-	о-	ас-	е-	у-	ель-	д-	ого	
п	ли	нов	ие,	а-	ли-	ной	ной	I	V	X	I	V	о-	ас-	е-	гу	ель-	д-	ого	
	я,	ние	наи	гог	фи	окл	окл	I	IX	X	I	I	ве	сн	до-	ю	опл	д-	ого	
	им	дол	нов	и-	ка-	ад	ад	V	кл.	I	V	X	р-	о-	ван	до	ата	д-	ого	
	я,	ж-	ани	чес	цио	(ст	(ст	к	л.	к	к	к	ку	ру	ие	-	за	вред	д-	
	от	нос	е и	раб	ной	авк	авк	л.	л.	л.	л.	л.	пи	ко	уче	по	вред	усл	д-	
	-	ти,	дата	от	кат	а	а						сь-	-	б-	л-	ные	вля	д-	
	че	пре	око	ы	е-	зар	зар						ме	во	ны	ни	усло	вля	д-	
	ст-	по-	нча-	на	гор	а-	а-						ны	д-	каб	-	вия	вля	д-	
	во	дав	ния	нач	ии	бот	бот						х	ст	и-	те	а	вля	д-	
		ае-	обр	ало	<2	ной	ной						ра	во	нет	ль	а	вля	д-	
		мый	ва-	уче	>	пла	пла						бо	во	ам	-	а	вля	д-	
		пре	тель	б-		ты)	ты)						т	во	и и	ну	а	вля	д-	
		д-	ной	ног		за	с							во	лаб	ра	а	вля	д-	
		мет	ой	о		нор	уче							во	о-	бо	а	вля	д-	
			орга	год		му	том							во	рат	-	а	вля	д-	
			ни-	а		час	пов							во	о-	ту	а	вля	д-	
			заци	(чи		ов	ы-							во	рия	ми,	а	вля	д-	
			и,	сло		в	ше							во	уче	б-	а	вля	д-	
			нал	лет		нед	е-							во	ны	ми	а	вля	д-	
			ичи	и		лю	<3							во	мас	-	а	вля	д-	
			е	мес		<3	>							во	-	тер	а	вля	д-	
			уче	я-		>								во	-	ски	а	вля	д-	
			ной	цев										во	ми	ми	а	вля	д-	
			степ)										во	-	-	а	вля	д-	
			ени	<1										во	-	-	а	вля	д-	
			или	>										во	-	-	а	вля	д-	
			поч											во	-	-	а	вля	д-	
			ет-											во	-	-	а	вля	д-	
			ног											во	-	-	а	вля	д-	
			о											во	-	-	а	вля	д-	
			зван											во	-	-	а	вля	д-	
			ия											во	-	-	а	вля	д-	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21

Директор _____

Бухгалтер _____

Оценочный лист эффективности деятельности учителя школы

Ф.И.О. _____

Занимаемая должность _____

Отчётный период _____

№ п/п	Направления	№ п/п	Наименование показателей эффективности профессиональной деятельности педагогического работника	Критерии оценки результатов деятельности	Количество баллов	Самооценка
I.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	1.1	Участие обучающихся в социально значимых проектах	Количество проектов	1-3 проекта – 3 балла, более 3х проектов – 5 баллов	
		1.2	Руководство разработкой и реализацией итогового индивидуального проекта учащихся по предмету	Наличие плана консультаций, успешная защита проекта	1-5 проектов – 5 баллов, более 5 проектов – 8 баллов	
II.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений	2.1	Наличие системы мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Показатели мониторинга	Организована периодическая диагностика и учет образовательных достижений обучающихся – 1 балл Выстроена	

	обучающихся				целостная система диагностики, фиксации и анализа индивидуальных образовательных достижений в их динамике – 2 балла	
III.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	3.1	Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предмету, в общей численности обучающихся	Результаты ЕГЭ, ОГЭ	Все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов - 5 баллов	
		3.2	Доля обучающихся, набравших свыше 70 тестовых баллов в рамках ЕГЭ по предмету (математика 60 тестовых баллов), в общей численности подготовленных педагогом обучающихся, сдававших ЕГЭ по предмету	Результаты ЕГЭ, ОГЭ	Менее 20% - 2 баллов; от 20 до 50% - 5 балла; свыше 50% - 10 баллов.	
IV.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	4.1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов	Отсутствие жалоб, обращений	Отсутствие жалоб, обращений – 5 баллов	
		4.2	Работа по взаимодействию педагога с родителями (законными представителями) через	Еженедельное заполнение электронного дневника без	Еженедельное заполнение электронного дневника без замечаний – 5 баллов	

			электронный дневник (запись замечаний, комментариев, пояснений и обратная связь)	замечаний		
		4.3	Социально значимые проекты, реализованные с участием родителей (законных представителей) с подтверждающими документами	Количество проектов	1-3 проекта – 3 балла, более 3х проектов – 5 баллов	
V.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	5.1	Участие обучающихся во Всероссийских предметных олимпиадах школьников (победитель, призер - за каждого)	Муниципальный уровень	За каждого призера – 5 баллов, победителя- 10 баллов	
				Региональный уровень	За каждого призера – 15 баллов, победителя- 20 баллов	
				Федеральный уровень (международный)	За каждого призера – 30 баллов, победителя- 40 баллов	
		5.2	Наличие учащихся-победителей (призеров) научно-практических конференций, творческих конкурсов, спортивных соревнований по преподаваемому предмету	Муниципальный уровень	За каждого призера – 5 баллов, победителя- 8 баллов	
				Региональный уровень	За каждого призера – 2 балла, победителя- 3 балла	
				Федеральный уровень (международный)	За каждого призера – 30 баллов, победителя- 40 баллов	
		5.3	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Муниципальный уровень	Участие (за каждое мероприятие, но не больше 5) – 1 балл;	

			по преподаваемому предмету, включенных в федеральный перечень		За каждого призера – 1 балл, победителя- 2 балла	
				Региональный уровень	Участие (за каждое мероприятие, но не больше 5) – 1 балл; За каждого призера – 2 балл, победителя- 3 балла	
				Федеральный /международный уровень	Участие (за каждое мероприятие, но не больше 5) – 1 балл; За каждого призера – 3 балл, победителя- 4 балла	
VI.	Участие в коллективных педагогических проектах	6.1	Участие в работе методических (профессиональных) объединений. Работа в составе творческих групп	Школьный уровень	1 балл за каждую творческую группу	
				Муниципальный уровень	3 балла за каждую творческую группу	
				Региональный уровень	4 балла за каждую творческую группу	
				Федеральный /международный уровень	5 баллов за каждую творческую группу	
		6.2	Участие педагога в работе ГЭК экспертом ЕГЭ, ОГЭ, в жюри профессиональных конкурсов по оценке профессионализ	Школьный уровень	1 балл за каждую комиссию	
				Муниципальный уровень	2 балла за каждую комиссию	
				Региональный уровень	3 балла за каждую комиссию	

			ма и продуктивности деятельности педагогических работников	Федеральный /международный уровень	4 балла за каждую комиссию	
VII	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	7.1	Обобщение и распространение опыта работы в форме открытых занятий, уроков, мастер-классов, на семинарах, научно-практических конференциях и т.д.	Школьный уровень	2 балл за каждое мероприятие	
				Муниципальный уровень	5 баллов за каждое мероприятие	
				Региональный уровень	10 баллов за каждое мероприятие	
				Федеральный /международный уровень	15 баллов за каждое мероприятие	
		7.2	Разработка и использование общественно признанных авторских методик, программ, пособий в учебной деятельности, в т.ч. новых цифровых образовательных ресурсов, методов фиксации и оценивания учебных достижений, контрольно-измерительных материалов	Реализация продукта, прошедшего экспертную оценку	5 баллов за каждое	
		7.3	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень	10 баллов - очное участие, 5 баллов – заочное участие	
				Региональный уровень	20 балла очное участие, 10 баллов – заочное участие	

			Федеральный /международный уровень	30 баллов очное участие, 5 баллов – заочное участие	
7.4	Публикации по проблемам развития, воспитания, образования в сборниках	В электронных изданиях	1 балл за каждую		
		Муниципальный уровень	5 баллов за каждую публикацию		
		Региональный уровень	10 баллов за каждую публикацию		
		Федеральный /международный уровень	15 баллов за каждую публикацию		
7.5	Наличие благодарственного письма	Объявление благодарности	2 балла		
7.6	Повышение профессионального мастерства	В качестве слушателя	2 балла		
		В качестве активного участника	5 баллов		
7.7	Участие в разработке программы развития школы, программно-методического сопровождения образовательного процесса школы	Наличие программы	2 балла		
7.8	Организационная и исполнительская дисциплина преподавателя (отсутствие замечаний по ведению журнала, личных дел учащихся, сдаче		3 балла		

			отчетов, планирования, планов воспитательной работы и т. п.)			
VIII.	Организация физ-культурно-оздоровительной и спортивной работы	8.1	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися	Количество мероприятий	1 балл за каждое мероприятие	
IX.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы, музея и др.)	9.1	Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды.	Содержание кабинета в соответствии с современными требованиями.	Пополнение материального обеспечения кабинета – 3 балла	

Зам. директора _____