

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СМОЛЕНСКА
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 9» города Смоленска
(МБОУ «СШ № 9»)

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
Протокол от 31.08.2024 № 1



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждений «Средняя школа № 9» города Смоленска по виду экономической деятельности «Образование»

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПК
УЧТЕНО

Протокол от 31.08.24 № 87
Председатель ПК
Зайцева М.В.



1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Смоленской области от 19.09.2019 № 546 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», Постановлением Администрации города Смоленска от 16.08.2021 № 2075-адм «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Смоленска по виду экономической деятельности «Образование», утвержденное постановлением Администрации города Смоленска от 07.07.2020 № 1452-адм и определяет:

- порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Средняя школа № 9» города Смоленска (далее - учреждение) по виду экономической деятельности «Образование»;
- порядок оплаты труда заместителей руководителя;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в учреждении 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;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, Администрации города Смоленска, Смоленского городского Совета, а также настоящим положением.

1.5. При разработке системы оплаты труда в учреждениях необходимо сбалансировать структуру заработной платы педагогических работников таким образом, чтобы 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы), 20 процентов - на выплаты стимулирующего характера, в том числе за достижение конкретных результатов их деятельности по показателям и критериям эффективности, соответственно 20 процентов - на выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Оплата труда за учебную (преподавательскую) работу, выполняемую руководителем и работниками учреждений, производится по должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников.

1.9. В учреждении при оказании платных услуг могут применяться иные системы оплаты труда.

1.10. Заработная плата работников учреждения (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.

1.11. 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».

1.12. В учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, обеспечивает дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал (Приложение № 1). При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Заработная плата работников административно-управленческого персонала по месту основной работы, не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

1.13. Настоящее Примерное положение носит рекомендательный характер. Система оплаты труда устанавливается учреждениями самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок оплаты труда заместителей руководителя.

2.1. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

2.2. Заработная плата заместителей руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.3. Повышение должностных окладов образует новые размеры должностных окладов, применяемых при исчислении заработной платы.

2.4. Должностной оклад заместителю руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

2.5. Выплаты компенсационного характера определяются для заместителей руководителя в соответствии с пунктом 4.1 раздела 4 настоящего Примерного положения.

2.6. К выплатам стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения относятся:

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

Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя определяются с учетом эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых в учреждении показателей эффективности деятельности заместителей руководителей и критериев их оценки.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

2.7. Из фонда оплаты труда с учетом финансовых средств заместителей руководителя может быть выплачена материальная помощь.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается:

- для заместителей руководителя - соответствующими положениями, утвержденными учреждением, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

2.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок оплаты труда работников учреждений

3.1. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

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

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников учреждения устанавливаются в зависимости от образования, квалификации, стажа работы (Приложение № 1).

При расчете размеров должностных окладов педагогический стаж рассчитывается в соответствии с Перечнем учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности рабочих и служащих общепрофессиональных должностей и профессий, устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных в приложении № 2 к настоящему положению.

Размеры окладов (должностных окладов) указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.4. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, может производиться исходя из размера минимального оклада по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня». Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в учреждениях, приведен в приложении № 3 к настоящему положению.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в учреждениях решается руководителем учреждения.

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

- на 20 процентов - за работу в учреждении (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»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народ-

ный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при условии соответствия почетного звания профилю организации; педагогическим работникам, специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Повышение должностных окладов (ставок заработной платы) за наличие почетного звания устанавливается только по основной работе. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение.

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

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

Перечень работников, которым предусмотрено повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), определяется коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений.

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

3.8. 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 учреждениях, 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 или 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.

3.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделам 4 и 5 настоящего положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплаты работнику учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также за работу, не входящую в его должностные обязанности (Приложение 4);

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим положением.

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 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

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 полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.6. Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения 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» в размере 35% от должностного оклада.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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.

4.8. Выплаты компенсационного характера выплачиваются сверх МРОТ.

4.9. Нераспределенная часть компенсационных выплат переходит в фонд экономии и распределяется в соответствии с положением о распределении экономии фонда заработной платы МБОУ «СШ № 9» на учебный год.

4.10. Порядок применения выплат из экономии фонда заработной платы определяется в приложении № 6.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

Не менее 60% стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников составляют доплаты за **интенсивность и результаты** деятельности педагогического коллектива по итогам отчетного периода распределяется между всеми педагогическими работниками за фактически отработанное время в отчетном периоде:

- учителям-предметникам – за регулярное, правильное ведение журнала успеваемости в электронном виде;
- воспитателям – за организацию индивидуальных занятий с отстающими учащимися;
- старшему вожатому, педагогу дополнительного образования - за подготовку к городским и областным мероприятиям, обеспечению участия в них в выходные и праздничные дни;
- педагогу-библиотекарю – за работу с электронными базами;
- учителю-логопеду, педагогу-психологу - за интенсивный и напряжённый труд в условиях сложного состава контингента учащихся, значительного количества учащихся, обучающихся по адаптированным образовательным программам, учащихся с ОВЗ.

Оставшаяся (40%) стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников распределяется с учетом показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений, утвержденных руководителем образовательного учреждения.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемы-

ми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим положением.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за сложность или напряженность, за интенсивность в работе;
- надбавка за классность;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премии и вознаграждения.

Порядок осуществления выплаты стимулирующего характера производится в соответствии с приложением № 5.

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 3000 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. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, 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 4000 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.

5.5. Повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным пунктами 5.1 - 5.4 настоящего раздела, не образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемых при исчислении заработной платы.

5.6. Нераспределенная часть стимулирующих выплат переходит в фонд экономии и распределяется в соответствии с положением о распределении экономии фонда заработной платы МБОУ «СШ № 9» на учебный год.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется 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 учреждениях, осуществляющих обучение, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении 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 (преподавателя), 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. Размер коэффициентов почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, определяется согласно таблице.

Таблица

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

Примечания:

1. Минимальные ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), установленных разделом 3 настоящего Примерного положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящей таблицей.

2. 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.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Учреждение формируют единое штатное расписание по всем должностям работников, ежегодно составляют тарификационные списки работников по форме согласно к настоящему положению. Тарификационные списки и штатное расписание утверждаются руководителями учреждений.

7.2. 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.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет от 1 до 30 процентов. Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно определяют размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

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

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год.

РАЗМЕРЫ
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 учреждений:					
	без категорий	8224	9443	10255	10661	11067
	первая квалификационная категория	9849	11067	11878	12285	12691
	высшая квалификационная категория	10661	11878	12691	13097	13503
2. Работники, имеющие среднее профессиональное образование						
2.1.	Педагогические работники учреждений:					
	без категорий	7141	8197	8901	9253	9605
	первая квалификационная категория	8549	9605	10309	10661	11012
	высшая квалификационная категория	9253	10309	11013	11364	11716

РАЗМЕРЫ
МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (должностных окладов) работников
МБОУ «СШ № 9№»
по виду экономической деятельности «Образование»

1	2	3	4	5
	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер минимального оклада (рублей)
1.	Ассистент	общеотраслевые должности служащих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3324
2.	Вахтер	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3324
3.	Водитель	общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1-й квалификационный уровень	3873
4.	Водитель (высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах)	общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	4-й квалификационный уровень	4913
5.	Гардеробщин	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3324
6.	Дворник	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3324
7.	Диспетчер	общеотраслевые должности служащих второго уровня	1-й квалификационный уровень	3902
8.	Заведующий канцелярией	общеотраслевые должности служащих второго уровня	2-й квалификационный уровень	4610
9.	Заведующий хозяйством	общеотраслевые должности служащих второго уровня	2-й квалификационный уровень	4610
10.	Инженер	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	5489
11.	Инженер по видеотехнике	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	5489
12.	Инженер-системный программист	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	5489
13.	Лаборант	общеотраслевые должности служащих второго уровня	1-й квалификационный уровень	3902
14.	Менеджер	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	5489
15.	Подсобный рабочий	общеотраслевые профес-	1-й квалификацион-	3324

		сия рабочих первого уровня	ный уровень	
16.	Программист	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	5489
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 1-3-й)	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3324
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 4-й, 5-й)	общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1-й квалификационный уровень	3873
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряд 6-й)	общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	2-й квалификационный уровень	4046
20.	Садовник	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3324
21.	Секретарь	общеотраслевые должности служащих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3324
22.	Секретарь учебной части	должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень	3467
23.	Секретарь-машинистка	общеотраслевые должности служащих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3324
24.	Системный администратор	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	5489
25.	Специалист по охране труда	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	5489
26.	Сторож	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3324
27.	Уборщик производственных и служебных помещений	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3324

ПЕРЕЧЕНЬ
высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных
работах в муниципальных бюджетных
общеобразовательных учреждениях города Смоленска
по виду экономической деятельности «Образование»

№ п/п	Наименование должности
1.	Водители автобусов, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой обучающихся (детей)

Примечание. Водителям первого класса надбавка за классность учтена в окладе.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам

1. Общие положения.

1.1. Регламентирует порядок распределения выплат компенсационного характера педагогическим работникам МБОУ «СШ № 9».

1.2. Выплаты компенсационного характера распространяются на всех работников МБОУ «СШ № 9».

1.3. Выплаты компенсационного характера являются составной частью заработной платы работников и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

1.4. Распределение выплат компенсационного характера проводится ежегодно.

1.5. Выплаты компенсационного характера выплачиваются сверх МРОТ.

2. Механизм начисления выплат компенсационного характера работникам школы.

2.1. Размер выплат компенсационного характера осуществляется на основании приказа директора школы, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.2. Распределение выплат компенсационного характера производится один раз в году и утверждается на один учебный год.

2.3. Конкретный размер выплат компенсационного характера конкретному работнику фиксируется в приказе по школе с указанием срока установления доплаты.

3. Виды выплат компенсационного характера

Основанием для установления размера выплат компенсационного характера работникам школы служат следующие виды деятельности работников:

3.1. Производить выплату компенсационного характера директору школы в соответствии с Постановлением Администрации города Смоленска от 07.10.2014 № 1763-адм «О внесении изменений в постановление Главы города Смоленска от 24.03.2008 № 150 «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Смоленска» за сложность и напряженность выполняемой работы, эффективность и высокие результаты работы.

3.2. Производить выплату компенсационного характера за классное руководство:

- классным руководителям 1-8, 10 классов в размере 15% от должностного оклада (без учета коэффициента специфики работы);

- классным руководителям 9 и 11 классов – 18% от должностного оклада.

3.3. Производить выплату компенсационного характера за проверку тетрадей:

- по русскому языку и литературе – 20% от количества часов по предмету;

- по математике – 18% от количества часов по предмету;

- химии, физике, биологии, иностранному языку, географии – 7% от количества часов по предмету;

- по истории – 3% от количества часов по предмету;

- в начальной школе – 15% от должностного оклада;

3.4. Производить выплату компенсационного характера

- за сотрудничество с СОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Вишенки», курирование работы групп продленного

дня, за работу с детьми, переведенными на домашнее и семейное обучение, за организацию работы по обработке и обеспечению защиты персональных данных, за антикоррупционную работу в образовательном учреждении заместителям директора - в размере 40% от должностного оклада.

3.5. Производить выплату компенсационного характера учителям, лаборантам школы, педагогическим работникам за заведование кабинетами:

- информатики, химии, физики, биологии, спортивного зала – 8% от должностного оклада учителя (или 30% от должностного оклада лаборанта);
- других кабинетов для занятий учащихся начального, среднего и старшего звена – 3% от должностного оклада.

3.6. Производить выплату компенсационного характера за руководство МО:

- языкового цикла – 10% от должностного оклада,
- естественно-математического цикла – 10% от должностного оклада,
- общественно-экономического цикла, ОБЖ и физической культуры – 10% от должностного оклада,
- начальных классов и предметов эстетического цикла – 10% от должностного оклада,
- классовых руководителей – 8% от должностного оклада.

3.7. Производить выплату компенсационного характера за дополнительную работу, не входящую в функционал:

- за создание и ведение базы данных информационно-аналитических материалов, базы данных учащихся, учителей, работы школы по всем направлениям, за работу по статистической отчетности, заместителям директора – 20 % от должностного оклада;

3.8. Производить выплату компенсационного характера работнику школы за выполнение общественной работы, связанной с руководством профсоюзной организацией, в размере 15% от должностного оклада.

3.9. Производить выплату компенсационного характера работнику школы, ответственному за организацию питания школьников, в размере 75% от должностного оклада.

3.10. Производить доплату педагогу-библиотекарю школы за выполнение дополнительной работы, не связанной с должностными обязанностями работника, сверх установленной нормы - обязанностей кассира в размере 40% от должностного оклада педагога-библиотекаря.

3.11. Производить выплату компенсационного характера за руководство методическим советом школы в размере 15% от должностного оклада.

3.12. Производить выплату компенсационного характера социальному педагогу школы за необходимость взаимодействия с ПДН трёх районов в размере 5% от должностного оклада.

3.13. Производить выплату компенсационного характера за работу с учащимися, обучающимися по адаптированным образовательным программам, находящимся на индивидуальном обучении, за разработку адаптированных образовательных программ

- педагогу-психологу в размере 10% от должностного оклада,
- учителю-логопеду в размере 15% от должностного оклада.

3.14. Производить выплату компенсационного характера секретарю педсовета в размере 10% от должностного оклада.

3.15. Производить выплату компенсационного характера работникам школы за подготовку к городским и областным мероприятиям, обеспечению участия в них в выходные и праздничные дни:

- заместителю директора – 20% от должностного оклада;

3.16. Производить выплату компенсационного характера учителям информатики за использование компьютеров в учебной работе в размере 5% от количества часов.

3.17. Производить выплату компенсационного характера в размере 75% от должностного оклада, работнику школы за ведение бухгалтерского учета, за работу по закупке товаров и услуг путем мониторинга, котировок и аукционов.

3.18. Производить выплату компенсационного характера педагогу-библиотекарю школы за выполнение дополнительной работы, не связанной с должностными обязанностями работника, сверх установленной нормы – работу с пенсионным фондом в размере 30% от должностного оклада педагога-библиотекаря.

3.19. Производить выплату компенсационного характера педагогу-библиотекарю школы за выполнение дополнительной работы, не связанной с должностными обязанностями работника, сверх установленной нормы - оформление больничных листов сотрудников в размере 10% от должностного оклада педагога-библиотекаря.

3.20. Производить выплату компенсационного характера педагогу-библиотекарю за формирование библиотечного фонда:

- педагог-библиотекарь – 35% от должностного оклада;

3.21. Производить выплату компенсационного характера работнику школы за обеспечение работы школьного сайта, ведение, размещение на нем необходимой информации в размере 20% от должностного оклада;

3.22. Производить выплату компенсационного характера работнику школы за ведение работы по администрированию в системе АИС «Образование» и электронного журнала – 20% от должностного оклада.

3.23. Производить выплату компенсационного характера за координацию учебного процесса, координацию промежуточной аттестации и ВПР (составление графика промежуточной аттестации и ВПР) в размере 40 % от должностного оклада учителя, производить выплату компенсационного характера за выполнение дополнительной работы, не связанной с должностными обязанностями работника, сверх установленной нормы - обязанности инспектора по организации безопасности дорожного движения в школе в размере 50 % от должностного оклада.

3.24. Производить выплату компенсационного характера за координацию инновационной деятельности в школе (создание научных сообществ обучающихся и педагогов, координацию научно-исследовательской и проектной деятельности) в размере 60 % от должностного оклада учителя.

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам МБОУ «СШ № 9» города Смоленска

I. Общие положения

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. К выплатам стимулирующего характера относятся:
 - надбавка за сложность или напряженность, за интенсивность в работе;
 - надбавка за классность;
 - надбавка за высокие результаты работы;
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - премии и вознаграждения.
3. В основе определения размера стимулирующей выплаты – показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения.
4. На основании результатов мониторинга деятельности устанавливается размер выплаты педагогическим работникам в зависимости от количества набранных баллов.
5. Выплаты стимулирующего характера производятся по итогам работы педагога за месяц или (по мере необходимости) иной период.
6. Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников принимает Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

II. 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, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, представители выборных профсоюзных органов: 4 представителя от профсоюзного комитета, 3 представителя от администрации школы и 2 представителя от трудового коллектива.
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.

III. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

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

2. Педагогические работники самостоятельно анализируют 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 проверяют члены комиссии и подтверждают 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.

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. Определение основного расчетного показателя («денежный вес» одного балла оценки эффективности деятельности педагогических работников) для определения выплат стимулирующего характера, расчет размера выплат по итогам отчетного периода (квартал или (по мере необходимости) иной период) производится Комиссией не менее чем за 5 дней до окончания отчетного периода на основании протокола результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников за истекший период, в котором отражены суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому педагогическому работнику.

8. Ознакомление педагогических работников с итоговым протоколом расчета выплат стимулирующего характера проводится в индивидуальном порядке.

9. На основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера руководитель образовательного учреждения (директор/заведующий) издает приказ о стимулирующих выплатах.

10. Если работник в установленный срок не предоставляет оценочный лист, денежная сумма за эффективность деятельности ему не выплачивается. Не производится назначение вы-

плат стимулирующего характера за эффективность деятельности педагогическим работникам школы, имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

V. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

1. Не менее 60% стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников за **интенсивность и** результаты деятельности педагогического коллектива по итогам отчетного периода распределяется между всеми педагогическими работниками за фактически отработанное время в отчетном периоде:

- учителям-предметникам – за регулярное, правильное ведение журнала успеваемости в электронном виде;
- воспитателям – за организацию индивидуальных занятий с отстающими учащимися;
- старшему вожатому, педагогу дополнительного образования - за подготовку к городским и областным мероприятиям, обеспечению участия в них в выходные и праздничные дни;
- учителю-логопеду - за интенсивный и напряжённый труд в условиях сложного состава контингента учащихся, значительного количества учащихся, обучающихся по адаптированным образовательным программам, учащихся с ОВЗ.

2. Оставшаяся 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 образовательных учреждений (Приложение).

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.

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 3000 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.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, 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 4000 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.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных учреждений

№ п/п	Направления	№ п/п	Наименование показателей эффективности профессиональной деятельности педагогического работника	Критерии оценки результатов деятельности	Количество баллов
I.	Реализация дополнительных проектов	1.1	Руководство разработкой и реализацией итогового индивидуального проекта учащихся по предмету (1 раз, в мае)	Успешная защита проекта	1 проект – 1 балл
		1.2	Разработка адаптированных образовательных программ для работы с детьми с ОВЗ	Реализация программы	5 балла за каждую
II.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам промежуточной и итоговой аттестации 1 раз в год)	2.1	Стабильная и позитивная динамика уровня обученности	Процент абсолютной успеваемости (отсутствие неудовлетворительных отметок)	100% - 5 баллов; от 95% до 99% - 3 балла; от 90% до 94% - 1 балл
		2.2	Количество обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ, ОГЭ по предмету	Результаты ЕГЭ, ОГЭ	Все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов - 4 балла
		2.3	Количество обучающихся, набравших свыше 70 тестовых баллов в рамках ЕГЭ по предмету	Результаты ЕГЭ (без учета пересдач)	2 балла за каждого
		2.4	Количество обучающихся, получивших отметку «5» и «4» в рамках ОГЭ по предмету	Результаты ОГЭ (без учета пересдач)	2 балла за каждого

III.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие участников образовательного процесса	3.1	Отсутствие письменных обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб, обращений	Отсутствие жалоб, обращений – 1 балл
		3.2	Отсутствие обоснованных докладных администрации и коллег		Отсутствие докладных администрации и коллег – 1 балл
		3.3	Отсутствие замечаний, выявленных в результате проверки журналов (1 раз в четверть)		Отсутствие замечаний – 2 балла
		3.4	Отсутствие замечаний, выявленных в результате ВШК (при участии педагога в данном контроле)	После ознакомления со справкой по итогам контроля	Отсутствие замечаний – 2 балла
IV.	Результативность участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	4.1	Участие обучающихся во Всероссийских предметных олимпиадах школьников (победитель, призер - за каждого)	Школьный уровень	Доля победителей и призеров от общего числа участвующих учащихся: 100%-70% - 3 балла 70%-50% - 2 балла 50% и ниже – 1 балл
				Муниципальный уровень	Участник – 1 балл (за каждого) призер – 4 балла победителя- 4 балла
				Региональный уровень	Участник – 5 баллов (за каждого) призер – 7 баллов победитель - 10 баллов
				Федеральный уровень (международный)	Участник – 10 балла (за каждого) призер – 15 баллов победитель – 20 баллов
		4.2	Участие обучающихся в научно-практических конференциях, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях по преподаваемому предмету (<u>считается количество призовых работ</u>)	Муниципальный уровень	Участник – 4 балла призер – 6 балл, победителя- 8 баллов
				Региональный уровень	Участник – 5 баллов призер – 7 баллов победитель – 9 баллов
				Федеральный (международный) уровень (<u>очное, онлайн- участие</u>)	Участник – 6 баллов призер – 8 баллов победителя – 10 баллов
				<u>Заочное участие</u> во всероссийских интернет-конкурсах, дистантах (<u>считается количество конкурсов</u>)	Участие – 1 балл
		4.3	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях по преподаваемому предмету, <u>включенных в федеральный перечень</u> (считается количество призовых работ с указанием номера конкурса в федеральном перечне)	Муниципальный уровень	Участник – 4 балла призер – 6 баллов победителя – 8 баллов
				Региональный уровень	Участник – 5 баллов призер – 7 баллов победителя – 9 баллов
Федеральный /международный уровень	Участник – 6 баллов призер – 8 баллов победителя – 10 баллов				

		4.4	Участие обучающихся в социально значимых акциях в рамках воспитательной работы (наличие факта участия)	участие обучающихся класса	участие -4 балла		
		4.5	Участие обучающихся в школьных мероприятиях в рамках работы с одаренными детьми (Школьная Неделя науки, «конкурс «Ученик года» и др.)		участие – 2 балла призер – 4 балла победитель – 5 баллов		
V.	Участие в коллективных педагогических мероприятиях	5.1	Работа в составе творческих, рабочих, проблемных групп	Школьный уровень	Руководитель – 3 балла участие -2 балла за каждую группу		
				Муниципальный уровень	Руководитель – 5 баллов участие - 3 балла за каждую группу		
				Региональный уровень	Руководитель – 7 баллов участие - 4 балла за каждую группу		
		5.2	Работа в рамках организации и проведения ВПР (<u>по факту выполненных работ</u>)	Ответственный организатор ОО	5 баллов за 1 параллель		
				Организатор ВПР в аудитории	2 балла за 1 мероприятие		
				Технический специалист	25 баллов		
				Эксперт по проверке работ	5 баллов за 1 класс 1 мероприятия		
		5.3	Участие педагога в работе жюри профессиональных конкурсов по оценке профессионализма и продуктивности деятельности педагогических работников, учащихся, экспертных группах	Школьный уровень	1 балл за каждую комиссию		
				Муниципальный уровень	5 баллов за каждую комиссию		
				Региональный уровень	5 баллов за каждую комиссию		
Федеральный /международный уровень	5 баллов за каждую комиссию						
VI.	Обобщение и распространение педагогического опыта работы	6.1	Обобщение и распространение опыта работы в форме открытых занятий, уроков, мастер-классов, на семинарах, научно-практических конференциях, педагогических советах и т.д.	Школьный уровень	Выступление на МО -2 балла Выступление на ПС и семинарах - 4балла Открытые мероприятия и мастер-классы - 6 баллов		
				Муниципальный уровень	7 балла за каждое мероприятие		
				Региональный уровень	8 баллов за каждое мероприятие		
		6.2	Наставничество (при наличии отчета, за отчетный месяц)		4 балла		
		6.3	Статусность	Наличие статусов	2 балла за 1 статус		
						Муниципальный уровень	5 баллов - очное участие, 10 баллов – призер, 15 баллов – победитель
						Региональный уровень	5 баллов - очное участие, 10 баллов – призер, 15 баллов – победитель
						Федеральный /международный	2 балла – заочное участие 3 балла – победитель или

			уровень	призер (заочное участие)
		6.4	Публикация работы по проблемам развития, воспитания, образования (печатные издания/электронные издания, до 7 работ в месяц)	7 баллов/1 балл за каждую публикацию
VII.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.)	7.1.	Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды.	При личном участии педагога (родителей) оформляется в соответствии с современными требованиями кабинет – 2 балла
VIII.	Дополнительные мероприятия с участием педагогических работников	8.1	Эффективная работа в летнем оздоровительном лагере	начальник лагеря (май, июнь)- 25 баллов; воспитатель – 5 баллов
		8.2.	Эффективная работа с учащимися трудовой бригады (июнь)	начальник трудовой бригады – 25 баллов
		8.3.	Выполнение поручений администрации школы, управления образования,	до 30 б.
IX.	Премии и вознаграждения	9.1	Поздравление с юбилейными датами 50 лет и далее каждые 5 лет; знаменательные события	до 50 б.
		9.2	Получение отраслевых наград, Благодарственных писем, грамот различного уровня	до 50 б.

Порядок применения выплат из экономии фонда заработной платы

1. Критерии применения выплат в виде денежного вознаграждения:

- 1.1. участие в конкурсах: на базе школы, муниципальных, региональных, федеральных;
- 1.2. участие в мероприятиях: муниципальных, региональных, федеральных;
- 1.3. высокая результативность работы, выразившаяся в подготовке призеров предметных олимпиад, высокое качество знаний обучающихся в ходе государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ И ОГЭ;
- 1.4. участие в работе творческих групп по разработке программ и проектов для совершенствования образовательного процесса в школе;
- 1.5. активное участие в подготовке школы к новому учебному году (выполнение ремонтных и лакокрасочных работ, благоустройство школы);
- 1.6. участие в общественной работе (культурно-массовых мероприятиях, праздничных вечерах работников);
- 1.7. сложные и напряженные условия труда, связанные с частым замещением временно отсутствующего работника;
- 1.8. образцовое выполнение Правил внутреннего распорядка, должностной инструкции, санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима работы в школе;
- 1.9. качественное ведение и своевременная сдача документации;

2. Случаи применения выплат в виде материальной помощи:

- 2.1. трудная жизненная ситуация;
- 2.2. смерть близкого родственника (родители, дети);
- 2.3. хищение, наводнение, пожар и др.;
- 2.4. продолжительная болезнь.
- 2.5. Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета на основании письменного заявления работника.
- 2.6. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора с учетом решения комиссии по распределению фонда и составлением протокола заседания.
- 2.7. Премирование директора школы осуществляется на основании приказа Главы города Смоленска.

3. Денежные вознаграждения работникам всех категорий не устанавливаются при наличии:

- 3.1. случаев детского травматизма во время пребывания воспитанников в школе;
- 3.2. обоснованных жалоб родителей;
- 3.3. халатного отношения к сохранности имущества.