

ПРИНЯТО

Педагогическим советом ГБОУ
ООШ с. Зеленовка Протокол № 7
от 26.12.2025 г.
Председатель Совета
_____/Абросимова Н.Д./

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом ГБОУ
ООШ с. Зеленовка
Протокол № 4 от 26.12.2025г.
Председатель Совета
_____/Асадова И.С./

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 104 от 29.12.2025 г.
Директор ГБОУ ООШ с.
Зеленовка
_____/Абросимова Н.Д./

Положение**Об оплате труда в ГБОУ ООШ с. Зеленовка**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Зеленовка муниципального района Ставропольский Самарской области (далее – учреждение):

- порядок распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательной школы;
- порядок распределения фонда оплаты труда работников дошкольного образования.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2026 года и действует до принятия нового положения.

1.3. Настоящее положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617

«Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431

«Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолог педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;

Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования"

Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для

реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

Постановление Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.98 N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих"

Федеральный закон от 22.04.2024 №91-ФЗ «О внесении изменения в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации»

1.4. Оплата труда работников учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключенных между работодателем и работниками учреждения, в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении.

2. Формирование фонда оплаты труда, порядок выплаты.

2.1. Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской

области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования.

2.3. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах утвержденных нормативных затрат с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

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

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

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

2.5. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения

2.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 60.2 ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (ст. 151 ТК РФ).

2.7. Директор учреждения выплачивает работникам компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 1).

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

2.9. Порядок, условия предоставления и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.10. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца и заработная плата за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за расчетным. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже части должностного оклада (оклада), тарифной ставки работников за отработанное время за первую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.11. Заработная плата может выплачиваться по заявлениям работников по зарплатным пластиковым картам через отделения Сбербанка России. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работодатель. Заработная плата может переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. В случае, когда работник заключает договор с кредитной организацией самостоятельно, все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работник.

2.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленной срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) начисляются из фактически невыплаченных в срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В

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

2.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации, нормативно правовых актов Самарской области, регламентирующих оплату труда, настоящее Положение подлежит изменению.

3. Формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников общеобразовательной школы.

3.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с [постановлениями](#) Правительства Самарской области [от 29.09.2006 N 126](#) "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым" и [от 17.12.2015 N 847](#) "О дополнительном финансировании оплаты труда работников образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и культуры)".

3.2. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

$$\Phi TO = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + OЗ \right) + T + Y$$

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

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

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

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

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

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных [Указом](#) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

3.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх - часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранному языку, информатика, технология, при наполняемости класса не менее 25 человек);
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным

планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

2) специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

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

3) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера.

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;

- премия за выполнение особо важных или срочных работ;

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

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в [подразделе 2 раздела I](#) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

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

- 4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного [федеральным законом](#).

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

4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом

4.1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

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

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

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

$$БЧ_{\text{п}} = С_{\text{п}i} \times K_{\text{мк}} \times K_{\text{пр}} \times Н \times У_{\text{п}} \times 4,2 \times K_{\text{гр}} + С_{\text{к}i} \times Н \times У_{\text{п}} \times 4,2,$$

где $С_{\text{п}i}$ – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -й образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

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

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

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

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

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

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

1.00 - свыше 15 человек в классах-комплектах;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{\text{пр}}$ – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с

учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом учреждения;

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

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

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

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

$$\text{СТ}_{\text{п}} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В},$$

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_{\text{п}} \times K_{\text{кв}}) - \text{БЧ}_{\text{п}},$$

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

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

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора учреждения.

4.2. На основании постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 № 40-П, доведение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом образовательного учреждения до

минимального размера оплаты труда, должно осуществляться:

До минимального размера оплаты труда (МРОТ) доводится базовая часть заработной платы из расчета 18 часов в неделю педагогической нагрузки пропорционально отработанному времени включая:

- стимулирующие выплаты (надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию);
- выплата молодым специалистам (в соответствии с законом Самарской области от 06.07.2015 № 76- ГД «О молодом специалисте в Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»);
- выплаты из специального фонда оплаты труда (выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог- наставник», «педагог-методист»;
- выплаты определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки).

Если педагогическая нагрузка работника превышает 18 часов в неделю, то превышающая часть педагогической нагрузки оплачивается из расчета базовой части без доведения до МРОТ.

Если педагогическая нагрузка работника менее 18 часов в неделю, то доведение до МРОТ производится пропорционально педагогической нагрузке.

Если работник работает в учреждении по двум трудовым договорам (основному и внутреннему совместительству), то доведение до МРОТ осуществляется по каждому трудовому договору.

Расчет доведения до МРОТ 18 часов педагогической нагрузки складывается, начиная от наименьшей наполняемости классов по возрастанию.

5. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

5.2. Заработная плата директора образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

Заработная плата директора образовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_p = БЧ_p + СП_p + СТ_p,$$

где $ЗП_p$ – заработная плата руководителя учреждения;

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

$$БЧ_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p,$$

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

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

$СП_p$ – специальная часть фонда оплаты труда директора образовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования

и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

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

СТ_р – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_r = C_r,$$

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат и выплат материальной помощи директору учреждения устанавливается учредителем.

5.3. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), учреждения устанавливается директором в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

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

где ЗП_{зг} – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), учреждения;

БЧ_{зг} – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), учреждения, которая рассчитывается по формуле

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

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

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

- 1-я группа – до 1,5;
- 2-ая группа – до 1,3;
- 3-ая группа – до 1,1;
- 4-ая группа – до 1,0.

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

СП_{зг} – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТ_{зг} – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C_p - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения.

5.4. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются министерством образования Самарской области.

6. Порядок и условия оплаты труда прочего персонала, учебно- вспомогательного персонала

6.1. Оплата труда прочего персонала, учебно-вспомогательного персонала осуществляется

на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

6.2. Заработная плата прочего персонала, учебно-вспомогательного персонала состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.3. Должностные оклады (оклады) прочего персонала, учебно-вспомогательного персонала (работников учреждения, за исключением директора, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом), определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора.

6.5. С учетом условий труда прочему персоналу, учебно-вспомогательному персоналу производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

6.6. Размеры и условия назначения выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением (Приложение 1), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Стимулирующие выплаты прочему персоналу, вспомогательному персоналу учреждения производятся в соответствии с Приложением 2 настоящего Положения.

7. Единовременные выплаты и поощрения

7.1. Единовременная премия работникам учреждения может быть установлена в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокие достижения в работе (получение наград и поощрений, званий по профессии, награждение государственными или ведомственными наградами, призовые места, звания лауреата профессиональных конкурсов);
- за положительные результаты деятельности Учреждения за месяц, квартал, первое

полугодие учебного года, учебный год;

- в связи с Международным женским днем, Днем защитника Отечества, профессиональным праздником Международный День Учителя, День работников дошкольного образования.

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

7.2. Установление (назначение) конкретного размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении от должностного оклада или в фиксированной денежной сумме и максимальным размером не ограничивается.

8. Порядок выплаты материальной помощи

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

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

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

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Учреждения.

Приложение № 1 к
положению об оплате труда

**Положение о порядке распределения специальной части фонда оплаты труда
работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области основной общеобразовательной школы с. Зеленовка муниципального района
Ставропольский Самарской области**

7.1.1.1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения специального фонда оплаты труда работников.

1.2. Система оплаты из специального фонда труда работников учреждения устанавливается:

Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолог педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;

Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования"

Настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования механизма нормативного финансирования, повышения эффективности механизма оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Право на доплату имеют все работники общеобразовательного учреждения, педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно- вспомогательный персонал (как основные, так и совместители).

7.1.1.2. Порядок и условия назначения выплат из специального фонда оплаты труда

2.1. Специальная часть фонда оплаты труда сотрудников составляет не более 18,24% от общего фонда оплаты труда учреждения (не менее 70% – педагогические работники, не более 30% – административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал).

2.2. Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя следующие выплаты:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ).

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист» которые устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, которые устанавливаются в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4% от базового оклада, должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда).

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

- доплата за работу в ночное время – за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере за фактически отработанное время. 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.

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

- доплата за сверхурочную работу – первые два часа работы оплачиваются в полуторном размере, а последующие — в двойном.

Оплата сверхурочной работы сторожа (вахтера) производится один раз в год в заработную плату за декабрь, после подсчета часов переработки по окончании учетного периода (учетный период – год).

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

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

- пособия по листам нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем: 3 дня оплачивает работодатель.

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования

2.3. Выплаты из специального фонда оплаты труда педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ устанавливаются 2 раза в год: с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа.

2.4. Размер выплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ устанавливается приказом руководителя учреждения. Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении или в фиксированном размере.

2.5. Доплаты и выплаты могут быть уменьшены в размере или отменены директором учреждения в случаи ухудшения качества работы, нарушения трудовой и исполнительской дисциплины со стороны работника.

7.1.1.3. Размеры выплат из специального фонда оплаты труда

3.1. Из специального фонда оплаты труда производятся следующие доплаты:

3.1.1. Работникам общеобразовательной школы:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями – 3000 рублей,
- доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ – 50 рублей за одного ученика учителям начальных классов и русского языка и литературы, 15 рублей за одного ученика учителям математики, истории, обществознания, англ.языка, физики, географии, биологии, химии.
- доплаты педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) – 300 рублей;
- доплаты педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися – до 5000 рублей
- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников – до 15000 руб.;
- доплаты за заведование пришкольным участком - 400 рублей;
- доплаты за заведование музеем- до 1000 рублей;
- доплаты за работу с библиотечным фондом - до 7000 рублей;
- доплаты за работу в программе bus.gov – до 6000 рублей;
- доплаты за расширение зоны обслуживания на территории школы (уборка пришкольного участка, заведование гардеробом) - до 6000 рублей;
- доплаты за работу по ведению электронного документооборота и делопроизводства, за ведение школьной документации - до 10000 рублей;
- доплаты за осуществление персонифицированного учёта и предоставление отчётности в ПФР, выполнение особо важных для учреждения работ – до 12000 рублей;
- доплаты за ведение документации по охране труда – до 12000 рублей;
- доплаты за ведение учета военнообязанных – до 5000 рублей;
- доплаты за учет, хранение и ведение бланков строгой отчетности – до 5000 рублей;
- доплаты за обеспечение пожарной безопасности, ведение документации по пожарной безопасности – до 5000 рублей;
- доплаты за организацию антитеррористической защищенности, ведение документации по антитеррористической защищенности – до 5000 рублей;
- доплаты за организацию ГО, ведение документации по ГО – до 5000 рублей;
- доплаты за ведение отчетности в центр занятости – до 2000 рублей;

- доплаты за сопровождение АСУ РСО, сайта, АИС Кадры – до 5000 рублей
- наставничество - 1000 рублей
- за руководство «Точкой Роста» - до 5000 рублей.

Приложение № 2 к
положению об оплате труда

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательной школы государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Зеленовка муниципального района Ставропольский Самарской области

1. Общие положения

Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников **государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области** (далее - Учреждение).

Настоящее положение разработано на основании следующих документов:

а) постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»

б) Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолог педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;

в) Трудового кодекса Российской Федерации,

г) Федеральных законов от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,

д) Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

е) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Право на доплату имеют все работники учреждения (педагогические работники,

административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал (как основные, так и совместители)) стаж работы которых в данном учреждении составляет не менее 4 месяцев.

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

2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательной школы.

2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников учреждения составляет от 15,24% до 18,24% от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (не менее 70 % – педагогические работники, не более 30 % – административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал), который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе директору учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.2. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- 3 % стимулирующего фонда директору учреждения;
- 77 % на стимулирующие педагогическим работникам школы
- 12 % на стимулирующие выплаты административно - хозяйственному персоналу
- 4 % на стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру;
- 4 % на разовые выплаты

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя следующие выплаты:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию
- за результативность и качество работы (эффективность труда);
- за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с

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

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

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от базовой части фонда оплаты труда работников. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, и устанавливается в следующих размерах:

- для педагогических работников общеобразовательной школы:

0,5 % - при выслуге от 3 до 10 лет;

1,0 % - при выслуги от 10 лет и выше;

2.5. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию выплачивается при наличии у педагогического работника квалификационной категории, установленной по результатам аттестации.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию выплачивается с учетом повышающего коэффициента, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника и устанавливается в следующих размерах:

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

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

2.6. Стимулирующие выплаты по критериям и их балльной оценки.

2.6.1. Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников (п. **13.17.** настоящего положения). Используемые критерии и их балльная оценка согласовываются с Управляющим советом и утверждаются приказом директора школы.

Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в

денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками.

2.6.2. Экспертный совет проводит экспертизу представленных работниками Листов согласования и направляет директору Школы соответствующий протокол заседания экспертного совета на основании, которого издается приказ об установлении работникам стимулирующих выплат.

2.6.3. Результат эффективности работы педагогического коллектива на заседании комиссии представляет заместитель директора по УВР.

2.6.4. Результаты эффективности обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала на заседании комиссии представляет завхоз.

2.6.5. Установление стимулирующих выплат работникам, в соответствии с утвержденными критериями, осуществляется 1 раз в год: с 01 сентября по 31 августа. Работники до 29 августа - представляют экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме, утвержденной приказом директора школы;

2.6.6. Вновь прибывшим работникам надбавки за результативность и качество работы назначаются через 4 месяца работы в учреждении. При увеличении количества работников, имеющих надбавки за результативность и качество работы, автоматически изменяется стоимость 1 балла, вследствие чего изменяются надбавки за результативность и качество работы работников. Вновь прибывший работник через 4 месяцев работы предоставляет экспертной комиссии самоанализ деятельности. Экспертная комиссия в течении 3-х рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работника по итогам полугодия. На основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет в течении 2-х рабочих дней Учреждения согласовывает показатели деятельности работника. На основании решения Управляющего совета Учреждения директор в течении 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

2.6.7. Директор школы и заместители директора по УВР имеют право на установление стимулирующих выплат длительного характера по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях. Размер стимулирующей выплаты директору школы устанавливается приказом руководителя Центрального управления министерства образования и науки Самарской области по представлению Управляющего совета учреждения.

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

Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

— стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы) (для педагогов);

— отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеклассной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, была возложена на данного работника;

— отсутствие дисциплинарных взысканий.

Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяется учреждением самостоятельно, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от количества набранных баллов за качество труда работников учреждения.

Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются работникам учреждения приказом директора учреждения с указанием срока их применения на основании протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения.

2.8. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, характеризуется выполнением работы, требующей повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, работ, требующих повышенного внимания).

Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы определяется учреждением самостоятельно, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от количества набранных баллов за качество труда работников учреждения.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора учреждения и выплачивается с даты, установленной приказом.

2.9. Из экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на следующие выплаты:

- **Единовременная премия за выполнение особо важных или срочных работ** работникам учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда (за качественную организацию и проведение различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций), выполнение работ особой важности, носящих разовый характер и не предусмотренных должностной инструкцией, оперативность решения возникающих вопросов и проблем, своевременное реагирование и ликвидация последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций, подготовка учреждения к началу учебного года, к зимнему сезону.

Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

Премия устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

- **Единовременная премия за высокие результаты работы** (месяц, квартал, год) выплачивается работникам учреждения за качественный результат труда.

Единовременная премия за высокие результаты работы устанавливается работникам приказом директора учреждения. Премия устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

Премиальные выплаты максимальными размерами не ограничены.

Премирование работников является правом, а не обязанностью руководителя учреждения и зависит от наличия денежных средств по соответствующим источникам.

2.10. Система критериев оценки качества образования

Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей качества труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг;

результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения;

результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе;

результативность организационно-методической деятельности педагога;

обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

2.11. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах.

2.11.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг

- Отсутствие неуспевающих выпускников ОГЭ уровня основного общего образования (ЕГЭ уровня среднего общего образования) по результатам независимой итоговой аттестации

- Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)

- Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%.

- Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5- балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»

- Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)

- Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
- Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
- Доля претендентов, заявленных на медаль "За особые успехи в учении" по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%
- Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя
- Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору
- Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»
- Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года и в каникулярный период), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%
- Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно- патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя
- Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)
- Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику

- Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО

- Курирование индивидуальных итоговых проектов, обучающихся 8, 10 классов

- Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов; работ социально-неблагополучными семьями

- Достижение сформированности функциональной грамотности обучающимися по уровням 3 и 4 (не менее 40%), 5 и 6 (не менее 11%)

- Организация работы и контроль за подготовкой обучающихся к ОГЭ, ЕГЭ (для ответственного)

2.11.2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

- Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)

- Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)

- Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)

- Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты

- Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику

- Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»

- Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции

классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя

- Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО

2.11.3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО

2.11.4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

- Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных самим общеобразовательным учреждением и иными ОО (в зависимости от уровня)

- Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)

- Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период

- Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов

- Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог

- Организация методической работы в учреждении, работа с одаренными детьми (для ответственного)

2.11.5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

- Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием,

от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО

- Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса

- Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов

- Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся

- Выполнение работы по обеспечению безопасности обучающихся и сотрудников, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, способствующих повышению качества образовательного процесса (для ответственного)

- Исполнительская дисциплина

2.11. Источниками информации о деятельности учителя являются:

итоговые ведомости успеваемости по предметам;

документация заместителей директора по блокам деятельности;

диагностические карты и листы самопроектирования педагогической деятельности, заполняемые учителем;

паспорта здоровья учащихся;

статистически обработанные результаты наблюдений педагога-психолога и социального педагога;

мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг.

2.12. Порядок установления доплат и надбавок

Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых учреждением на оплату труда.

Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными – на полгода.

Доплаты и надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

окончание срока действия надбавки;

наличие дисциплинарного взыскания;

наличие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, была возложена на данного работника.