

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации

И.О. Тарановская
Постановление от «30» с/ 2023 г. № 10

Утверждаю
Директор МОУ СШ № 20

Д.А. Загуменнов
Приказ от «30» с/ 2023 г. № 10-60

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 20
Краснооктябрьского района Волгограда»

от «30» января 2023г. № 10

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 15.08.2020 № 2104-р, решением Волгоградской городской Думы от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда», постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов», приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 09.01.2019 № 2 «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области», постановлением администрации Волгограда от 27.01.2023 года № 84 «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Волгограда».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 20 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее – образовательного учреждения), и включает в себя:

минимальные оклады, минимальные должностные оклады, минимальные ставки заработной платы работников МОУ СШ № 20 по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов по должностям, не включенным в ПКГ;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;

особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников МОУ СШ № 20, порядок исчисления им заработной платы;
порядок и условия почасовой оплаты труда;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
условия оплаты труда руководителя МОУ СШ № 20,
его заместителей;
другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников МОУ СШ № 20 устанавливается в целях:
реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Волгограда;

повышения эффективности и качества педагогического труда;
повышения уровня реального содержания заработной платы работников МОУ СШ № 20;

повышения мотивации педагогических и руководящих работников МОУ СШ № 20 к качественному результату труда;

повышения кадровой обеспеченности МОУ СШ № 20, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ СШ № 20 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника МОУ СШ № 20, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников МОУ СШ № 20, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника МОУ СШ № 20 предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в МОУ СШ № 20 устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МОУ СШ № 20, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 20.

1.8. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МОУ СШ № 20 определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ СШ № 20

2.1. Основные условия оплаты труда работников МОУ СШ № 20.

2.1.1. Система оплаты труда работников МОУ СШ № 20 включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников МОУ СШ № 20 устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
Положения;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников МОУ СШ № 20.

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включаемых в штатное расписание МОУ СШ № 20 по квалификационным уровням ПКГ и не включенных в ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности и профессии должны соответствовать уставным целям МОУ СШ № 20 и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.1.4. Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ СШ № 20, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих МОУ СШ № 20, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно п 2.2.1. Положения.

Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов работников МОУ СШ № 20, не включенные в ПКГ, устанавливаются согласно п 2.2.1. Положения.

2.1.5. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам МОУ СШ № 20 устанавливаются директором МОУ по квалификационным уровням ПКГ и не включенным в ПКГ, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников образовательного учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом профессиональных стандартов, сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ и размеров повышения минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ СШ № 20.

2.1.7. Директор МОУ СШ № 20 обязан:

проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже работы и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников образовательного учреждения;

ежегодно составлять и утверждать на работников МОУ СШ № 20, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки педагогических

работников образовательного учреждения в случаях, предусмотренных подпунктом 2.2.6 настоящего раздела, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников образовательного учреждения;

нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МОУ СШ № 20.

2.2. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей работников образования

2.2.1. Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ СШ № 20 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – работники образования), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно нижеприведенной таблице.

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности	Установленный должностной оклад(руб.)
1	2	3	4
<u>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</u>			
1 квалификационный уровень	старший вожатый	1	11291,00
2 квалификационный уровень	педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог	1	11420,00
3 квалификационный уровень	педагог-психолог, методист, воспитатель	1	11680,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор ОБЖ, учитель, педагог-библиотекарь, учитель-логопед	1	12070,00

В соответствии с Постановлением Администрации Волгограда от 27.01.2023 года № 84 «Об индексации размеров оклада (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Волгограда» устанавливаются следующие должностные оклады:

<u>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 1 уровня»</u>			
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	1	4570,00
<u>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 2 уровня»</u>			
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	1	9490,00

<u>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</u>			
1 квалификационный уровень	инженер-энергетик	1	10055,00
<u>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих 1 уровня»</u>			
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, вахтер, сторож, электрик, слесарь-сантехник	1	7010,00
<u>Работники образовательного учреждения, не включенные в профессиональные квалификационные группы</u>			
-	специалист по закупкам, контрактный управляющий, специалист по охране труда	1	10055,00

2.2.2. Размер оплаты труда работников образования определяется с учетом: показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания); продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы); объемов учебной (педагогической) работы; порядка исчисления заработной платы педагогических работников образовательного учреждения на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда; других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.2.3. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам образования устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе).

2.2.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам образования с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – не более 0,20 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория – не более 0,10 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Дополнительно, в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения повышающий коэффициент за квалификационную категорию может быть

увеличен в размере до 0,10 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы следующим категориям работников образования:

имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

имеющим другие почетные звания – «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.2.5. Повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе) устанавливается следующим работникам образования:

в классе (группе) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и реализующими адаптированные программы – работникам образования, отнесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников (далее – педагогические работники), – не более 0,20 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, прочим работникам – не более 0,15 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы;

работникам образования за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения – не более 0,20 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы;

работникам образования за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, – не более 0,20 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы.

2.2.6. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам образования, производится со дня присвоения квалификационной категории.

2.2.7. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ добавляется ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузке.

2.3. Особенности установления объема учебной нагрузки и оплаты труда педагогическим работникам, порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3.2. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных Уставом МОУ СШ № 20 и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками,

регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и может быть связана:

с выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

с временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

с дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся (воспитанников), приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательному учреждению привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут по окончании их последнего учебного занятия;

с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетом и другими обязанностями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

2.3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МОУ СШ № 20.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников образовательного учреждения в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников образовательного учреждения о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в

классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется руководителем органа, в чьем ведении находится образовательное учреждение, а других работников образовательного учреждения, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – руководителем образовательного учреждения при участии представительного органа работников образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения и при условии, если педагогические работники, для которых МОУ СШ № 20 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем норма часов, определенная на ставку заработной платы.

При возложении на педагогических работников, для которых МОУ СШ № 20 является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

2.3.4. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям 1–4-х классов – при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.3.5. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.3.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.3.7. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку педагогического работника включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы педагогической (преподавательской) работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату педагогическим работникам следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы педагогической (преподавательской) работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.3.9. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы,

установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической (преподавательской) работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.3.10. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате: часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

часов педагогической (преподавательской) работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической (преподавательской) работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, привлекаемых в образовательные учреждения);

часов педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической (преподавательской) работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.3.11. При оплате за педагогическую (преподавательскую) работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, привлекаемых в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий) размеры ставок почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимальной ставки заработной платы соответствующей ПКГ.

2.3.12. В пределах имеющихся у образовательного учреждения средств на оплату труда директор МОУ СШ № 20 может привлекать для проведения отдельных лекций, циклов лекций, других учебных занятий высококвалифицированных специалистов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, педагогических работников высшей квалификационной категории общеобразовательных учреждений с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда – муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), – не более 1 500 часов в год.

При преподавании в МОУ СШ № 20 устанавливаются следующие размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук – не более 0,12 от ставки;

для доцента, кандидата наук – не более 0,10 от ставки;

для преподавателей, не имеющих ученую степень, – не более 0,05 от ставки.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия в МОУ СШ № 20, применяются при оплате труда жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

Размеры коэффициентов, применяемых к минимальным ставкам, для определения размера ставки для почасовой оплаты труда устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников МОУ СШ № 20 пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.7.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.7.4. Выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются:

за работы с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

за работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – не более 24% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Указанная выплата устанавливается работникам МОУ СШ № 20 на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.7.5.1. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.7.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику образовательного учреждения производится доплата.

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

2.7.5.3. Переработка рабочего времени воспитателей группы продленного дня, вследствие неявки родителей (законных представителей), а также работа, осуществляемая по инициативе руководителя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с требованиями статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7.5.4. При составлении расписаний учебных занятий руководитель образовательного учреждения обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным

занятием, установленных для обучающихся (воспитанников), рабочим временем педагогических работников не являются.

2.7.6. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом: выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и другие виды работ.

Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Размер выплат за дополнительный объем работ определяется в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.8.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, положениями о премировании, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательного учреждения.

2.8.2. В МОУ СШ № 20 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.8.3. В целях стимулирования работников образовательных учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда образовательного учреждения за счет бюджетных средств предусматриваются средства в размере не более 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.8.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам образовательного учреждения:

за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

за особый режим работы;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);

за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;

за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

2.8.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям их заместителям:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику образовательного учреждения приказом руководителя образовательного учреждения:

за профессионализм и оперативность в решении вопросов;

за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

2.8.6. К выплатам за стаж работы относятся:

надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;

надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Размеры надбавок за педагогический стаж, устанавливаемых педагогическим работникам определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в должностях и учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений, согласно приложению 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, утвержденному постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832;

время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, определенных порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации, согласно приложению 4 к Положению об оплате

труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, утвержденному постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832.

Размеры надбавок за стаж работы, устанавливаемых прочим работникам образовательных учреждений определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2.8.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

виды работ, установленные локальными нормативными актами образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам образовательного учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

Премирование работников МОУ СШ № 20 осуществляется в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых образовательным учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.8.8. Установление надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работников образовательного учреждения производится на основе настоящего Положения. Показатели эффективности труда для работников данного образовательного учреждения определяются на учебный год.

3. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

3.2. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается работодателем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, утверждаемым департаментом по образованию администрации Волгограда.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Руководителю образовательного учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 2 Положения, с учетом пункта 3.4. настоящего раздела.

3.4. Размер премии руководителю образовательного учреждения устанавливает работодатель по результатам оценки деятельности образовательного учреждения и на основании положения о премировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемого учредителем образовательных учреждений.

Премирование руководителя и его заместителей образовательного учреждения осуществляется в соответствии с данным Положением, с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей работы образовательного учреждения за счет и в пределах части фонда оплаты труда по категории работников, к которой относятся руководители.

3.5. Среднемесячная заработная плата руководителя образовательного учреждения и его заместителей, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МОУ СШ № 20 (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя), установленной администрацией Волгограда.

4. Другие вопросы оплаты труда

Работникам МОУ СШ № 20 может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника образовательного

учреждения в соответствии с коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

Положение разработано и подготовлено: директор Загуменновым Д.А..

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ (И.О. Тарановская)

Утверждаю
Директор МОУ СШ № 20
_____ (Д.А. Загуменнов)

«_____» _____ 2023 г.

«_____» _____ 2023 г.

**Компенсационные выплаты работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 20
Краснооктябрьского района Волгограда»**

№ п/п	Перечень выплат	Размеры выплат
1.	Учителям за классное руководство: - в классе с наполняемостью ниже 15 человек - в классе с наполняемостью 15-16 человек - в классе с наполняемостью 17-19 человек - в классе с наполняемостью 20-22 человека - в классе с наполняемостью 23-24 человека - в классе с наполняемостью 25-27 человека - в классе с наполняемостью 28 человек и выше	11 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 13 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 17 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 19 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 21 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 23 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
2.	Учителям за проверку тетрадей и письменных работ: <ul style="list-style-type: none"> • по русскому языку, литературе, родному языку, родной литературе • математике • в начальных классах • по иностранному языку • химии, физике, биологии, географии, истории, окружающему миру, обществознанию • информатике 	9 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 8 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 9 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 7 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 6 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 4 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
3.	Учителям за заведование: - учебными кабинетами; - мастерскими	5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы

4.	За работу с вредными условиям труда (по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочего места): - учителям и лаборантам химии; - учителю информатики	8,4% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
5.	Рабочим, специалистам и служащим за: - работу в ночное время - за особо тяжелую работу и работу с вредными условиями труда	20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы 24% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
6.	Педагогам, осуществляющим классное руководство в одном классе (в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 15.08.2020 № 2104-р)	5 000,00 рублей
7.	Педагогам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах (в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 15.08.2020 № 2104-р)	10 000,00 рублей

**Компенсационные выплаты работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 20
Краснооктябрьского района Волгограда» за работу по подготовке и проведению ГИА**

Наименование должности педагогического персонала	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб. с компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией	Среднее количество рабочих часов	Размер компенсационной выплаты за час
Педагог дополнительного образования	11420,00	72	158,61
Старший вожатый	11291,00	144	78,41
Воспитатель	11680,00	144	81,11
Методист	11680,00	144	81,11
Социальный педагог	11420,00	144	79,31
Педагог-психолог	11680,00	144	81,11
Старший методист	12070,00	144	83,82
Учитель-логопед	12070,00	80	150,88
Преподаватель-организатор ОБЖ	12070,00	144	83,82
Педагог-библиотекарь	12070,00	144	83,82
Учитель	12070,00	72	167,64

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ (И.О. Тарановская)

Утверждаю
Директор МОУ СШ № 20
_____ (Д.А. Загуменнов)

«_____» _____ 2023 г.

«_____» _____ 2023 г.

Согласовано
Председатель Совета школы
_____ (С.В. Барабанова)

«_____» _____ 2023 г.

**Стимулирующие выплаты работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 20
Краснооктябрьского района Волгограда»**

I. Общие стимулирующие выплаты работникам ОУ:

№ п/п	Перечень выплат	Размеры выплат
1.	Надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам: при стаже работы при трудовом стаже: от 2 лет до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет до 20 лет от 20 лет и более	4 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы; 8 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы; 13 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы; 18 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
2.	Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений за общий трудовой стаж: от 2 лет до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет до 20 лет свыше 20 лет	5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы; 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы; 15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы; 20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

**Перечень оснований для установления
выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Перечень оснований	Размеры выплат
1.	<p>Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ответственным за работу с фондом социального, медицинского страхования; - ответственным за организацию питания обучающихся; - исполняющим обязанности общественного инспектора по охране прав детства; - председателю первичной профсоюзной организации; - ответственному за работу по организации деятельности билингвального отделения - ответственному за работу с сайтом школы, с ЕИС «Сетевой город. Образование»; - ответственному за работу по постановке на военный учет учащихся МОУ СШ № 20; - за организацию работы по ГО и ЧС; - учителю химии за подготовку оборудования и химических реактивов для проведения практических и лабораторных работ; - учителю физики за подготовку оборудования для проведения практических и лабораторных работ; - за техническое обслуживание компьютеров; - за организацию школьного дежурства; - за организацию контроля за посещаемостью (всеобуч); - за выполнение обязанностей по реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации детей-инвалидов; - за организацию работы по охране труда учащихся и педагогических работников; - за организацию работы по противодействию коррупции; - за составление расписания учебных занятий, ведение табеля учета рабочего времени; - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов от 10 до 22; - за организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма; - за организацию работы школьной службы медиации - за организацию проведения Всероссийских проверочных работ - за организацию внеурочной деятельности (проведение курсов) - за организацию деятельности школы, направленной на реализацию внеурочной деятельности 	<p>до 3 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 50 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 12 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 12 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 30 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 30 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 25 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 45 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 70 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 35 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 30 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p>
2.	<ul style="list-style-type: none"> - за выполнение функции контрактного управляющего и реализацию мероприятий в рамках федерального закона от 18.07.2011г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и в рамках федерального закона от 01.04.13г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок, товаров, работ, услуг, обеспечения государственных и муниципальных нужд»; выполнение мероприятий в программе АЦК «Госзаказ», по заключению договоров (контрактов) в 	<p>до 50 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы</p>

	рамках федерального закона от 18.07.2011г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и в рамках федерального закона от 01.04.13г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок, товаров, работ, услуг, обеспечения государственных и муниципальных нужд»; работу с сайтом bus.gov	
3.	Педагогическим работникам за руководство: -районным методическим объединением -школьным методическим объединением	до 8 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы до 6 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
4.	За наставничество молодых специалистов:	до 12 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы

II. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе

1. Инвариантная часть

Показатели проявления Компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Качество знаний учащихся (за анализируемый период).	0	1-3	4-6
2. Результаты исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, ВПР, мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период).	0	2	4
3. Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах (по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период).	0	2	4
4. Система работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня).	0	1	2

5. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке.	0	-	2
6. Регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет, т.д.	0	1	2
7. Повышение квалификации по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий и их применение (проблемного обучения, проектной деятельности, технологии сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.).	0	1	2
8. Выявление детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними.	0	1	2
9. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними.	0	2	4
10. Организация мероприятий общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении.	0	2	4
11. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении.	0	1	2
12. Организация педагогическим работником общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся; привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении.	0	1	2
13. Результаты личного (очного) участия педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период).	0	3	6
14. Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе и инновационной (за анализируемый период).	0	2	4
15. Наличие публикаций в специализированных, в том числе в электронных, педагогических изданиях, имеющих ББК, ISBN, ISSN (за анализируемый период).	0	-	2
	Итого не более 50 баллов		

Альтернативные показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников (процедура сертификации проводится Центром оценки качества образования государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Волгоградская государственная академия последипломного образования»):					
Блок компетентностей, эффективности и деятельности педагога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Методы оценки компетентности, эффективности деятельности	Источники данных Срок действия	Значения (в баллах)
Предметная компетентность, эффективность деятельности	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия установления личностной значимости обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения федерального государственного образовательного стандарта обучающимися, реализации образовательных программ	Свободное решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад: региональных, российских, международных	Тестирование учителя по 100-балльной шкале	Сертификат с результатом тестирования учителя по 100-балльной шкале (но не менее 60 баллов) действителен в течение 3 лет	Среднее арифметическое
		Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам, или результаты иной внешней независимой экспертизы	Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам, или результаты иной внешней независимой экспертизы	Средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100-балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам. Для учета результатов государственной итоговой аттестации выпускников IX классов предусматривается перевод результатов обучающихся в 100-балльную шкалу. Учет оценки качества обученности детей	

				<p>невыходных классов определяется по результатам независимой экспертизы в виде срезов знаний по предмету либо принимается за 0 по предварительному согласованию с учителем. Данные по обучающимся действительны в течение 1 года</p>	
<p>ИКТ-компетентность, эффективность деятельности</p>	<p>Способность использовать современные информационные и коммуникационные технологии для решения учебных, исследовательских, проектных задач профессиональной деятельности</p>	<p>Создание презентации по предмету. Применение в образовательном процессе прикладных компьютерных программ. Свободное владение компьютером, интерактивной доской, Интернетом</p>	<p>Тестирование, выполнение практических заданий</p>	<p>Сертификат (3-балльная шкала) Действителен в течение 1 года</p>	<p>до 3 баллов</p>
<p>Правовая компетентность, эффективность деятельности</p>	<p>Знание законодательных и иных нормативных правовых документов в сфере образования для решения профессиональных задач</p>	<p>Знание нормативных правовых документов в сфере образования</p>	<p>Тестирование</p>	<p>Сертификат (3-балльная шкала) действителен в течение 3 лет</p>	<p>до 3 баллов</p>
<p>Социально-личностная компетентность, эффективность деятельности</p>	<p>Способность использовать личностный потенциал и коммуникативные и творческие способности при решении профессиональных задач и собственного образования</p>	<p>Уровень сформированности коммуникативных и организационных навыков. Умение планировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности. Уровень проявления творческого потенциала в решении</p>	<p>Тестирование, выполнение практических заданий</p>	<p>Сертификат (3-балльная шкала) действителен в течение 3 лет</p>	<p>до 3 баллов</p>

		профессиональных задач			
--	--	------------------------	--	--	--

• **Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности педагогических работников:**

1. Степень участия педагогического работника в проведении государственной итоговой аттестации в роли - организатора - заместителя руководителя ППЭ - руководителя ППЭ	2 3 4
2. Участие в работе предметных региональных комиссий (ЕГЭ)	5
3. Участие в работе конфликтных комиссий (ЕГЭ)	5
4. Участие в работе предметных муниципальных комиссий (ГИА- 9)	3
5. Участие в работе конфликтных муниципальных комиссий (ГИА- 9)	3
6. Участие в работе экспертной группы комитета образования и науки Волгоградской области по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Волгоградской области	5
7. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня	3
8. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
9. Руководство районным, городским методическим объединением педагогических работников по предмету (направлению)	5
	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 20 баллов

2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательной МОУ	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений

			обучающихся
1. Официально зафиксированные достижения обучающихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника.	0	1	2
2. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации учебно-воспитательного процесса.	0	1	2
3. Реализация разноуровневого подхода к освоению общеобразовательной программы обучающимися.	0	1	2
4. Организация и проведение мониторинговых исследований разного уровня (в т.ч. ВПР, пробные экзамены в формате ГИА-9, ГИА-11, включая участие в проверке соответствующих работ).	0	1	2
5. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач.	0	1	2
6. Использование технологий индивидуального и группового обучения (кроме обучающихся на дому по состоянию здоровья).	0	1	2
7. Использование возможностей дистанционного обучения. Вовлечение обучающихся в систему дистанционного обучения, в том числе осваивающих программы заочных школ, Интернет-школ и т.п.	0	1	2
8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности.	0	1	2
9. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях).	0	1	2
10. Наличие и степень реализации индивидуальной образовательной программы повышения квалификации и самообразования (в том числе стажировка, дистанционные формы обучения и др.).	0	1	2
11. Участие в реализации платных образовательных услуг в МОУ.	0	1	2
12. Участие в проектах, реализуемых образовательным учреждением. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса, достижения нового качества образования.	0	1	2
13. Работа в школьном лагере с дневным пребыванием детей.	0	-	2
14. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовки отчетов, заполнения журналов (в том числе электронных).	0	-	2
15. Степень активности педагога по организации внеурочной деятельности.	0	1	2
	Итого не более 30 баллов		

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогам-психологам.

	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
2.	Направления и методы психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности педагога-психолога образовательного учреждения (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов)	0	1	2
3.	Объектно ориентированная	Определение проблемных зон, связанных с:	4. Участие педагога-психолога в разработке программ для	0	1	2

	компетентность педагога-психолога по оптимизации образовательной среды	а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении)	обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни			
			5. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся (итоговая диагностика)	0	1	2
			6. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
4.	Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной МОУ; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	7. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативного приема, методические материалы)	0	1	2
			8. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной МОУ, отраженные в публичном докладе	0	1	2
5.	Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении	9. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в образовательной МОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
			10. Наличие персонально разработанных программ для элективного курса, факультатива	0	1	2
			11. Наличие персонально разработанной программы для клуба и др. форм деятельности с родителями (законными представителями) учащихся	0	1	2

			12. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем обучающегося (итоговая диагностика)	0	1	2
6.	Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного, профессионального самоопределения	13. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий и методик	0	1	2
7.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	14. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			15. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза)	0	1	2
			16. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.	0	1	2
			17. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			18. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
			19. Наличие публикаций в специализированных	0	1	2

			изданиях местного значения (газеты, журналы и др.) различного уровня, кроме образовательного учреждения			
			20. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
8.	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	21. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
9.	Компетентность в субъект - субъектных условиях деятельности и	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	22. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ	0	1	2
			23. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута обучающегося с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			24. Эффективное применение методов и приемов профориентационной работы (анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2

			25. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			26. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), другие формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Работа с социально неблагополучными семьями	0	1	2
10	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	27. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся.	0	1	2
			28. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников и использование других форм взаимодействия с ними)	0	1	2
			29. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогических работников образовательного учреждения)	0	1	2
			30. Участие в работе школьной службы примирения	0	1	2
			Итого – не более – 60 баллов			

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности педагога-психолога:

1. Степень участия педагогического работника в проведении государственной итоговой аттестации в роли - организатора - заместителя руководителя ППЭ - руководителя ППЭ - член ГЭК (уполномоченный член ГЭК)	2 3 4 4
2. Работа в составе жюри конкурсов различного уровня	3
3. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
4. Руководство районным, городским методическим объединением педагогов-психологов	5
	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 15 баллов

Разработано: Загуменновым Д.А., Сорокиной И.М.