

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Школа № 174 имени
И.П.Зорина» городского округа
Самара

О.В.Григошкина
25.03.2022

УТВЕРЖДАЮ

И.о.директора
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Школа № 174
имени И.П.Зорина» городского
округа Самара



Г.В.Артемьева

Приказ от 25.03.2022 № 60д

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 174 имени И. П. Зорина»
городского округа Самара

Принято на общем собрании работников организации
Протокол № 1 от 24.03.2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 174 имени И. П.Зорина» городского округа Самара (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 года № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений 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 психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2016 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Приказом 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, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- Постановлением Администрации городского округа Самара Самарской области от 17.11.2011 № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»;

- Уставом и Коллективным договором учреждения.

1.3. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 17 число текущего месяца и 2 число следующего месяца. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть пропорционален отработанному работником времени.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.4. Расчет фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[\sum_{i=1}^K \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + T,$$

где:

NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета 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;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

1.5.1. **Базового фонда** (81,76% от общего фонда оплаты труда).

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников (21,97% от базового фонда) включает:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися,

использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

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

- 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;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- 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.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании приказов директора Учреждения с 1 января и с 1 сентября.

1.5.2. Стимулирующего фонда (18,24% от общего фонда оплаты труда), который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем.

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5.3. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня установленного федеральным законом МРОТ. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором Учреждения.

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

1.7. 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, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.8. Заработная плата работников Учреждения предельным размером не ограничивается. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи в соответствии с на-

стоящим Положением.

1.9. На компенсационные и стимулирующие выплаты, а также материальную помощь могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

Образовательная программа	Повышающий коэффициент
Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, реализующего образовательные программы базового уровня	1
Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, реализующего образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения	1,3

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

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

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

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

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, 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	1,1

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс.

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

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

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

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) соответствующего уровня, по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения на дому;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

- 1-х классов начального общего образования;
- 2 - 4-х классов начального общего образования;
- 5-х классов основного общего образования;
- 6-х классов основного общего образования;
- 7-х классов основного общего образования;
- 8 - 9-х классов основного общего образования;
- 10 - 11-х классов среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического

работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед.} \times \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТпед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ - сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы;

УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

2.3. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера.

3.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем.

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

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПр} \times \text{Кр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Ср}, \quad \text{где:}$$

ЗПр - заработная плата директора Учреждения;

ЗПр - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - 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, 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;

Ср - величина стимулирующих выплат директору Учреждения.

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

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

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, 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.

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.5. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения,

формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

4. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом

4.1. Заработная плата административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала Учреждения, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Должностные оклады (оклады) административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала Учреждения, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета».

4.3. Выплаты компенсационного характера административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и педагогическому персоналу Учреждения, не осуществляющему образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.4. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и педагогическому персоналу Учреждения, не осуществляющему образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время.

5.3. 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).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12% должностного оклада (оклада).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные

условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

5.4. Размер выплат при совмещении профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.5. Сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Каждый час, отработанный в праздничные дни, оплачивается в двойном размере.

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 сверхурочную работу производится в конце учётного периода. Доплата за первые два часа сверхурочной работы оплачивается в размере 50%, доплата за последующие часы сверхурочной работы в размере 100%.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с абзацем 4 настоящего пункта.

5.6. 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.

5.7. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на норму рабочего времени того месяца, за который производится оплата.

5.8. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на норму рабочего времени того месяца, за который производится оплата.

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся стимулирующие выплаты (не менее 80% педагогическим работникам, не более 17% административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу, не более 3% руководителю учреждения).

6.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением.

6.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) ежемесячная надбавка за высокое качество работы;
- б) стимулирующая надбавка за качество труда педагогическим работникам по итогам работы за период;
- в) единовременная премия.

6.4. Ежемесячная надбавка за высокое качество работы устанавливается с 1 января и с 1 сентября за

- выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ; систематическое выполнение срочных и неотложных работ; работ, требующих повышенного внимания; работ по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году);

- специальный режим работы (связанная с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

- эффективную организацию использования материально-технических ресурсов.

Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная надбавка за высокое качество работы начисляется пропорционально отработанному времени.

6.5. Стимулирующая надбавка за качество труда педагогическим работникам по итогам работы за период устанавливается с 1 января и с 1 сентября в соответствии с Критериями результативности и качества работы учителей (Приложение № 1 к Положению об оплате труда).

Заместители директора, педагог-библиотекарь, инструктор-методист, педагог-психолог, преподающие предметы учебного плана, могут оценивать себя как учителя.

6.6. Условия для назначения стимулирующей надбавки за качество труда педагогическим работникам по итогам работы за период:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.7. Для установления размера стимулирующей надбавки за качество труда педагогическим работникам по итогам работы за период создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия).

6.8. Порядок создания и работы Комиссии.

6.8.1. Комиссия избирается на общем собрании работников из представителей администрации, педагогических работников и председателя профсоюзного комитета.

6.8.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

6.8.3. Количество членов Комиссии должно быть не менее 5 человек. Председатель избирается из числа членов Комиссии на первом заседании.

6.8.4. Председатель Комиссии:

- осуществляет прием документов (листов оценивания, портфолио) от учителей Учреждения;

- готовит заседания Комиссии;

- проводит заседания комиссии;

- знакомит членов комиссии с представленными документами;

- несет ответственность за оформление и хранение протокола заседания и листов оценивания работников в течение года.

6.8.5. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии;

- выполнять поручения, данные председателем Комиссии;

- обеспечивать объективность принимаемых решений.

6.8.6. Работники предоставляют листы оценивания и подтверждающие документы (портфолио) председателю Комиссии не позднее 20 января и 20 сентября каждого года.

6.8.7. Периодичность заседания Комиссии – не позднее 25 января и 25 сентября каждого года. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого учебного полугодия.

6.8.7. Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников, подсчитывает количество набранных баллов каждым учителем отдельно и общее количество баллов, набранных учителями Учреждения, выставляет

итоговую оценку деятельности работника Учреждения.

6.8.8. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

6.8.9. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протоколы заседания комиссии подписываются председателем Комиссии и хранятся у председателя Комиссии. Они доступны для ознакомления всем педагогам Учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер.

6.8.10. С момента ознакомления с решением Комиссии в течение трех дней работник вправе подать заявление, а Комиссия обязана принять письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления от работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.8.11. Протокол заседания комиссии передается директору Учреждения, который издает приказ о назначении стимулирующей надбавки за качество труда педагогическим работникам по итогам работы за период.

6.8.12. Размер надбавки работника по бальной системе определяется по формуле:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Размер выплаты} & = & \text{Стимулирующий} & : & \text{Сумма баллов} & \times & \text{Количество} \\ \text{работника} & & \text{фонд работников в} & & \text{всех} & & \text{баллов} \\ & & \text{рублях} & & \text{работников} & & \text{работника} \end{array}$$

6.8.13. На заседание могут приглашаться члены трудового коллектива без права голоса.

6.8.14. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка за качество труда начисляется пропорционально отработанному времени.

6.9. 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 первое полугодие учебного года, учебный год;
- в связи с Международным женским днем, Днем защитника Отечества, профессиональным праздником Международный День Учителя;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60 и далее через 5 лет).

6.10. Установление конкретного размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

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

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику.

7.1.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения в соответствии с п.1 ст.46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п.3 и п.4 ст.46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Датой окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдачи документа об образовании и (или) о квалификации.

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

7.1.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

7.1.4. В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 7.1.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

7.1.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

7.1.6. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 7.1.1. настоящего Положения, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы, обучения по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры и программам подготовки научно-педагогических кадров, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность гражданина вследствие заболевания, травмы.

7.1.7. При исчислении срока, указанного в пунктах 7.1.3, 7.1.5. настоящего Положения, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по

беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность гражданина вследствие заболевания, травмы, время прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы.

В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает на работу в ту же организацию или по той же педагогической специальности, по которой работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

7.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

7.2.1. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение за счет средств областного бюджета:

- в классах с наполняемостью 25 человек и более – в размере 2015,00 рублей;
- в классах с наполняемостью менее 25 человек – в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

7.2.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 5000,00 рублей за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета.

7.2.3. Денежное вознаграждение выплачивается в двукратном размере одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

8. Порядок выплаты материальной помощи

8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание работника;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

8.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

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.

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

КРИТЕРИИ результативности и качества работы учителей

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Сохранение -1 б. Динамика -2 б
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение- 1 б. Отсутствие -2 б.
1.3	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Выше чем по предмету - 1 б. Выше чем по соответствующему уровню -2 б.
1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам);	Соответствие 75% и выше –2 б.
1.5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 2 балла
1.6	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 76% и более-2 балла	75% -1 балл
1.7	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%	100% - 1 балл
1.8	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%-2 балла
1.9	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые	100%-2 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	
1.10	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	100 % – 3 балла
1.11	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение-0,5 б. Отсутствие-1 б.
1.12	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), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% -1 балл
1.13	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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100% -1 балл
1.14	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие- 1 балл
1.15	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	до 5 % – 0,5 б.; 6-10 % – 1 б.; более 10 % – 2 б.
1.16	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)	на городском - 1 на региональном - 2 на всероссийском или международном – 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.17	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	5 % – 0,5 б.; 6-10 % – 1 б.; более 10 % – 2 б.
1.18	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	Выше показателя-1 балл
1.19	Руководство индивидуальным проектом обучающихся 8,10 классов Руководство индивидуальным проектом обучающихся 1-4 классов	за каждый проект- 1 балл
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1	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)	на городском: 1-2 чел. – 0,5 б.; от 3 чел. – 1 б.; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 чел. – 1,5 б.; от 3 чел. – 2 б.; на всероссийском или международном уровнях – 3 б. (Баллы суммируются)
2.2	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)	район участие 0,5 баллов победитель 1 балл город участие 1 балл победитель 2 балла регион участие 2 балла победитель 3 баллов всероссийский, международный участие 3 балла победитель 5 баллов
2.3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80 % -89 % – 1 б.; 90 % и более – 2 б.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	школа - 1 балл город - 5 баллов регион - 6 баллов всероссийский, международный - 10 баллов
2.5	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	до 5 % – 0,5 балла; 6-10 % – 1 балл; более 10 % – 2 балла
2.6	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	Имеет пол.дин. – 0,5 б; Выше, чем в среднем по ОО – 1 б;
2.7	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»	Наличие - 3 балла
2.8	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	70-90% - 2 балла 91-100% - 3 балла
2.9	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 в качестве участников:	50 % – 2 б; более 50% – 5 б
2.10	Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, экскурсии, в том числе удаленно) не менее 1 раза в месяц:	3 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и	60-90% от всех контрольных работ - 2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	балла 91-100% - 4 балла
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	на городском:– 1 на региональном– 2; на всероссийском или международном уровнях – 3
4.2	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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	на городском -1 б; на региональн. - 2; на всероссийском или междунар. – 3
4.3	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)	на городском - 1; на региональн.– 2 на всероссийском или междунар.– 3
4.4	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	1 балл
4.5	Социальная активность педагога (подтвержденная документально)	5 баллов
4.6	Работа в качестве члена жюри, эксперта, экзаменатора-собеседника, судьи (конкурсы, олимпиады, конференции, спортивные соревнования, ВПР, защита проектов, устное собеседование и т.д.) (Баллы суммируются)	район – 1 город – 2 регион – 3 всероссийский – 4
4.7	Результативность работы в качестве наставника молодых педагогов:	2 балла
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1	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	80% -0,5 баллов 81-100% - 1 балл
5.2	Организация работы лагеря с дневным пребыванием детей	Начальник лагеря – 3 б Работа в лагере – 2 б
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья,	более 70 % –1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 174 имени И.П. Зорина» городского округа Самара

РОССИЯ, 443082, г. САМАРА, ул. ПЕНЗЕНСКАЯ, 47
тел: (846) 242 93 32 факс (846) 242 93 32 e-mail: mou174@mail.ru

ПРИКАЗ

25.03.2022 № *56-09*

Об утверждении положения об оплате труда

В связи с необходимостью упорядочения выплаты заработной платы и приведения внутренних нормативно-правовых актов в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 174 имени И.П.Зорина» городского округа Самара (далее – Положение), ввести в действие с 25.03.2022 и распространить его действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2022.
2. Признать с 25.03.2022 утратившим силу Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 174 имени И.П.Зорина» городского округа Самара, утвержденное приказом от 26.02.2019 № 131-од.
3. Специалисту по кадрам ознакомить работников с Положением в срок до 08.04.2022.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.директора



Г.В.Артемяева