

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом ГБОУ СОШ  
№4 г.о. Чапаевск  
Протокол № 2

От « 24 » января 2025 г.  
\_\_\_\_\_ Горбатов А.С.

ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
Учреждения  
Протокол № 1  
От « 24 » января 2025 г.  
Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Бабич Л.И.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ СОШ №4 г.о. Чапаевск  
\_\_\_\_\_ Филатова И.М.

Приказ № 17 -од от « 24 » января 2025 г.

## Положение

об оплате труда работников государственного  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной  
школы №4 городского округа Чапаевск Самарской  
области

(новая редакция)

## I. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №4 городского округа Чапаевск Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом «Об образовании в Российской Федерации »;
- Уставом ГБОУ СОШ №4 г.о. Чапаевск;
- Коллективным договором ГБОУ СОШ №4 г.о. Чапаевск;
- Постановлением Правительства Самарской области от 09.09.2024 № 664 «О

внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» внесены изменения в перечень видов стимулирующих выплат;

- Постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ (с изменениями от 22.01.2014г. № 25; от 22.02.18г №93 от 22.02.18г.; от 21 декабря 2021г. № 2382» ; от 29.03.2024г. № 398 и последующими изменениями;

- Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», ( с изменениями от 08.09.2010г. № 398, от 31.10.2012г. № 600 и последующими изменениями);

- Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного

обучающегося (воспитанника)», (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010г. № 299, от 27.10.2010г. №508, от 29.08.2011г. №430, от 29.09.2011г № 484, от 12.10.2011г. № 575, от 25.10.2011г. №606 с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009г. № 485; от 30.10.2013г. №582, с последующими изменениями);

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с изменениями от 04.09.2014г. № 278-од);

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области в государственных образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области (с изменениями от 18.01.2012 г. № 4-од, в редакции приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014г., №237-од от 13.02 2015г., №50-од, от 03.07.2017г №262-од);

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Постановлением Правительства Самарской области «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (от 12.12.2012г. №739; от 21.03.2013г. № 107 и все последующие постановления Правительства Самарской области в части повышения заработной платы сотрудников государственных бюджетных общеобразовательных учреждений) ;

- Постановлением Правительства Самарской области от 28.08.2024 г. №619 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 16.02.2024 г. №94 « Об установлении расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является МОиН Самарской области, в соответствии с абзацем 2 пункта 1 ст.78.1 Бюджетного кодекса РФ на осуществление ежемесячных денежных средств в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является МОиН Самарской области»

- Методикой расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 29.04.2008г. №128, от 24.12.2008г. №522, от 24.08.2011г. №408, от 27.10.2011г. № 681 и последующими изменениями);

- Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда. А также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617;

- Постановлением Конституционного суда РФ от 23.09.2024г. № 40-П;
- Письмом министра образования Самарской области № мо/3-ту от 16.01.2025г.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда и качества образования работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива Учреждения, согласовывается с Управляющим советом Учреждения, утверждается приказом директора школы.

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.6. Раздел 7 Положения определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников средней общеобразовательной школы

1.7. Разделы 4, 5,6 Приложения №1 к Положению определяют виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливают порядок распределения стимулирующего фонда работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, дополнительного образования.

1.8. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, отдельно представленных по средней общеобразовательной школе (Приложение № А, № Б, № В) и по структурным подразделениям (Приложение № Г, Д), разработанных администрацией Учреждения совместно с рабочими группами по распределению стимулирующей части ФОТ и согласованных с Управляющим советом Учреждения.

1.9. При распределении стимулирующего фонда рабочие комиссии должны руководствоваться критериями, указанными в разделах настоящего Положения для работников средней общеобразовательной школы и для работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, общеразвивающие программы дополнительного образования.

1.10. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания, действует до изменения системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда.

1.11. При изменении системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда оплаты труда и наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

1.12. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат водителю школьного автобуса определяются согласно Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов.

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

1.14. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем.

1.15. 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.

1.16. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.17. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда Учреждения за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

## **II. Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников школы, реализующих общеобразовательные программы начального, общего и среднего образования .**

1. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left( \sum_{i=1}^k \left( \frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + 03 \right) + T + Y,$$

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;

$Nz$  - 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;

$O3$  – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее – базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

$У$  – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда

оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

### **III. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:**

- 1) **базового фонда оплаты труда** работников, который включает в себя:
  - оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения (коэффициент 1,3);

объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

- 2) **специального фонда оплаты труда** работников, который включает:

доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью: за проверку тетрадей и письменных работ; доплата за руководство методическими объединениями; доплата за наставничество и т. д.;

за ведение элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.); использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;

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

Выплаты педагогическим работникам, в том числе, руководителю учреждения и методистам структурных подразделений, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук (коэффициент 1,2), почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования (коэффициент 1,1);

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

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

другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (размер устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3) **стимулирующего фонда оплаты труда** работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет:
  - от 1 года до 10 лет – 0,5% от занимаемой ставки
  - от 10 лет и выше – 1% от занимаемой ставки

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

- коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;
- коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

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

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны

каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на пункт раздела 7 настоящего Положения. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

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

Объем средств на оплату труда педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий.

4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

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

$$ЗП_n = БЧ_n + СП_n + СТ_n,$$

где  $ЗП_n$  – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

$$БЧ_n = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{np} \times H \times U_n \times 4,2 \times K_{gp} + C_{ki} \times H \times U_n \times 4,2,$$

где  $C_{ni}$  – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по  $i$ -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024г.;

$K_{np}$  – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3 (далее – коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным актом.

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

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

$$СП_n = ((БЧ_n \times K_{mk}) - БЧ_n) + ((БЧ_n \times K_{np}) - БЧ_n) + Д,$$

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в соответствии с п. 3 данного Положения;

В – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

6. Заработная плата педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования,

осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{ппс}} = \sum_{p=1}^t \sum_{q=1}^y (S_q \times m \times C \times G),$$

где q – группа по r-й направленности образования;

t – общее количество направленностей;

y – общее количество групп;

$S_q$  – количество учебных часов в неделю, устанавливаемое для q-й группы;

m – количество учебных недель в месяц;

C – средняя стоимость одного часа работы профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования в Самарской области;

G – количество групп по r-й направленности образования.

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

$$ЗП_r = БЧ_r + СЧ_r + СТ_r,$$

где  $ЗП_r$  – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_r$  – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_r = ЗП_{\text{пср}} \times K_r + Ч_r,$$

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

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

$СТ_r$  – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_r = (ЗП_{\text{пср}} \times K_r \times K_{\text{зн}}) - (ЗП_{\text{пср}} \times K_r) + M,$$

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

СТ<sub>р</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_r = C_r,$$

где C<sub>р</sub> – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

**8. Заработная плата заместителей руководителя, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления** (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения

2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

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

где ЗП<sub>зг</sub> – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

БЧ<sub>зг</sub> – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{ср} \times K_r + П,$$

где ЗП<sub>ср</sub> – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

K<sub>р</sub> – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размере не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным актом.

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

СП<sub>зг</sub> – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического

направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$P$  – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где  $C_p$  – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения.

**9.** Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

**10.** Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

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

**12.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

**13.** В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства

направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными актами общеобразовательного учреждения.

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

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным актом общеобразовательного учреждения.

**15.** Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

**16.** Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), или ведущего экономиста (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

**17.** Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

**18.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) 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 (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

**19.** Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

**20.** Согласно статьи 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

За норму труда и норму рабочего времени для преподавательских должностей считать

норму часов в неделю за ставку, установленных законодательством, согласно приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Для учителей норма часов учебной (преподавательской) работы принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Дополнительная работа, предусмотренная статьей 60.2 ТК РФ, которая поручается работнику с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работой по такой же или другой профессии (должности) за дополнительную плату, в том числе путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, а также совмещения профессий (должностей) (части первая и вторая) оплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

Для сравнения заработной платы педагогических работников с МРОТ не включается в состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по конкретной должности, а также учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы.

Учителям, преподающим школьные предметы по учебному плану, у которых заработная плата за нормируемую часть их педагогической работы 18 часов в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом размера минимальной заработной платы, устанавливается доплата до МРОТ исходя из следующего расчета:

Размер доплаты до МРОТ учителю = МРОТ, установленный ФЗ - размер заработной платы за 18 часов (основная ставка учителя в неделю) плюс все стимулирующие выплаты плюс выплаты из специального фонда.

**Выплаты, включаемые в размер заработной платы учителя при доведении её до минимального размера оплаты труда:**

**выплаты стимулирующего характера:**

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

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

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

**выплаты из специального фонда оплаты труда:**

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории, в т.ч. «педагог-наставник», «педагог-методист»;

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

Доплата до МРОТ для учителей рассчитывается ежемесячно, их размер может

меняться в зависимости от изменений фактических данных, необходимых для расчета.

Указанные выплаты обеспечиваются директором Учреждения за счет средств бюджета, направленных Учреждениям на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

Педагогическая нагрузка свыше 18 часов в неделю является дополнительной педагогической нагрузкой, которые не включаются в размер заработной платы при доведении до МРОТ, о оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Работникам Учреждения (за исключением учителей), заработная плата ниже установленного федеральным законом размера минимальной заработной платы, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации труда по должностям и профессиям служащих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменений условий труда работников Учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором Учреждения за счет средств бюджета, направленных Учреждениям на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.»

Настоящие изменения применяются при расчетах по оплате труда с 01.01.2025 года.

#### **IV. Оплата труда административно- хозяйственного персонала школы**

Оплата труда административно-хозяйственного персонала осуществляется на основании штатного расписания. Штатное расписание составляется и утверждается руководителем ОУ в пределах базовой части ФОТ.

Доплаты из специального фонда компенсационного характера и надбавки стимулирующего характера , иные доплаты осуществляются согласно пунктов Раздела 6, 7, 8 настоящего Положения

## **V. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и рабочих**

5.1. Заработная плата специалистов, служащих и рабочих состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

5.3. Доплаты из специального фонда компенсационного характера и надбавки стимулирующего характера , иные доплаты осуществляются согласно пунктов Раздела 6, 7, 8 настоящего Положения

## **VI. Выплаты компенсационного характера**

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

6.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

Доплата за работу с вредными (или опасными) условиями труда;

Доплата за работу в ночное время;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за выполнение работ различной квалификации;

пособие по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

К выплатам базовой части ФОТ относятся:

доплаты за совмещение профессий (должностей);

расширение зоны обслуживания;

увеличение объема выполняемых работ;

исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

доплата за проверку тетрадей и письменных работ;

доплата за заведование элементами инфраструктуры;

доплата за занятия для учащихся специальной медицинской группы;

доплата за участие в конкурсах, проектах, в фестивале ГТО;

доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

доплата за организацию работы по наставничеству;

доплата за организацию работы по волонтерству;

доплаты за организацию работы в рамках реализации проекта «Профминимум»;

доплата за другие виды деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями сотрудников;

доплаты за руководство МО ;

компенсационные выплаты за работу с ЭВМ, химическими препаратами, моющими средствами, за работу санитарно-технического характера;

доплата за внеклассные занятия по предмету;

доплата в классах с количеством менее фактической наполняемости, применяется коэффициент деления:

1-8 чел. : К 3

9-12 чел.: К 2

13-16 чел.: К 1,5

17-20 чел.: К 1,2

21 и выше : К 1

доплата за классное руководство и работу с родителями;

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук;

надбавка за почетное звание, почетную грамоту СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы;

надбавка за орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования;  
иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством;

6.4. Доплата за работу в ночное время сторожам Учреждения производится в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время, согласно ежемесячного графика работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в соответствии с приложением № 8 к коллективному договору. Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Учет сверхурочных часов ведется экономистом отдельно по каждому работнику на основании табеля учета рабочего времени и графика работы в учетном периоде. Учетным периодом считается календарный год. Сверхурочная работа оплачивается по окончании учетного периода в следующем порядке: за первые два часа работы оплачиваются по тарифу часовой рабочей ставки работника с коэффициентом 1,5; последующие часы работы – по тарифу часовой рабочей ставки работника с коэффициентом 2,0. Оплата сверхурочной работы производится бухгалтерией в месяце, следующем за концом учетного периода на основании приказа. Основание: - статьи 97, 99, 152 Трудового кодекса РФ.

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

6.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему могут быть предоставлены другие дни отдыха по договоренности.

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

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

6.11. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора школы.

6.11.1. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

6.11.2. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

6.11.3. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

6.11.4. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

6.12. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды доплат:

6.12.1. Директору Учреждения компенсационные доплаты устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

**6.12.2. Для выполнения уставных целей и задач школы за:**

- Методическую и научно-исследовательскую работу – от 5000 руб.;
- экспериментальную работу – от 2000 руб.
- разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений от 2000 руб.
- высокий уровень организации образовательного процесса - от 2000 руб.

6.12.3. За заведование кабинетами осуществляется в размере от 200 руб. При условии исполнения следующих функций:

-за создание условий для сохранения здоровья учащихся, т.е. за организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, инвентаря, безопасности проведения образовательного процесса;

- за разработку и периодический пересмотр (не реже 1 раз в 5 лет) инструкций по охране труда;

- контроль за противопожарным состоянием, наличие в кабинете наглядной агитации и необходимых инструкций по охране труда;

-проведение необходимого инструктажа с учащимися с записью в журнале;

-доведение до сведения руководителя информации обо всех недостатках, снижающих работоспособность учащихся в кабинете ( заниженность освещения, шум и т.д.).

6.12.4. За ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, направленной на сохранение здоровья учащихся – от 2000 (двух тысяч) руб.

6.12.5. За организацию и участие в городских, окружных, областных соревнованиях, организацию и проведение спортивных праздников - от 1000 руб.

6.12.6. Ответственному лицу за организацию Дней здоровья– от 300 руб.

6.12.7. За проверку тетрадей:

- в начальных классах - от 500 руб.;

- по математике на средней и старшей ступени – от 5 00 руб.;

-по русскому языку и литературе на средней и старшей ступени – от 5 00 руб.;

-по химии, биологии, физике - от 500руб.

- по истории, географии, обществознанию, иностранному языку - от 3 00руб.

6.12.10. За руководство школьным методическим объединением от 1000 руб.;

6.12.11. За консультационные и дополнительные занятия с обучающимися старшей ступени – от 500 руб.;

6.12.12. За ведение занятий для учащихся спецмедгруппы – от 1000 руб.;

6.12.13. Доплата в классах с менее фактической наполняемостью – от 500руб.;

6.12.14. Доплата за организацию наставничества – от 500 руб.;

6.12.15. Доплата за организацию работы по волонтерству – от 500 руб.;

6.12.16. Доплата за участие в конкурсах, проектах различного уровня- от 500 руб.;

6.12.17. Доплата за организацию работы в рамках реализации проекта «Профминимум» - от 500 руб.

6.12.18. Компенсационные выплаты за работу с ЭВМ, с химическими препаратами –от 1000 руб.

6.12.19. С моющими средствами – 10% от оклада, санитарно-технического характера -20% от оклада.

6.12.20. Административно- хозяйственному персоналу и техническому персоналу за выполнение дополнительных работ по обслуживанию здания школы, за расширение зон обслуживания, за участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года – в зависимости от выполненной работы - от 500 руб.

6.12.21. Размер компенсационной доплаты устанавливается приказом директора Учреждения.

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

## **VII. Выплаты стимулирующего характера.**

### **7.1. Виды, условия для установления, снижения или отмены стимулирующих выплат.**

7.1.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.1.2. Стимулирующий фонд составляет не более 30 % от фонда оплаты труда работников школы и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

7.1.3. Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.1.4. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

отсутствие случаев травматизма воспитанников на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, сотрудника;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;

своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

7.1.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.1.6. *Надбавки* стимулирующего характера за результативность и качество работы (по баллам); *надбавки* стимулирующего характера за интенсивность и напряженность; *премии и иные поощрительные выплаты*

Процентное соотношение частей надбавок стимулирующего характера: директору не более 3%. Точное значение процентного соотношения частей стимулирующего фонда для

различных категорий сотрудников устанавливается приказом директора Учреждения один раз в полугодие (на 1 сентября и на 1 января).

Стимулирующие надбавки назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников один раз в год на 1 сентября по 31 августа следующего учебного года по итогам учебного года и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время. Стимулирующие надбавки за интенсивность и напряженность, премии и иные поощрительные выплаты могут быть назначены в любое время и на любой период в пределах одного учебного года.

7.1.7. Повышающие коэффициенты из стимулирующего фонда за квалификационные категории педагогам устанавливаются с момента основания на срок действия: высшая категория К-1,2; первая категория К-1,1.

## **7.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки.**

7.2. Надбавки стимулирующего характера **административно- хозяйственного персонала** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения. (Приложение № А)

7.2.1. Надбавки стимулирующего характера **заместителям директора по УВР, ВР** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения. (Приложение № Б)

Для заместителей директора Учреждения критериями и показателями результативности труда служат:

- эффективность процесса обучения;
- эффективность воспитательной работы;
- эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности Учреждения;
- эффективность управленческой деятельности.
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.

Стимулирующие надбавки могут быть установлены педагогам, выполняющим функции заместителя директора по УВР, они определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

Стимулирующие выплаты заместителям директора школы, как педагогам, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным п. 7.2.4-7.2.13 настоящего Положения.

7.2.3. Надбавки стимулирующего характера для педагогов определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения. Критерии могут быть изменены или дополнены рабочей группой по распределению стимулирующих выплат до 20 показателей. (Приложение № В)

7.2.4. Порядок назначения стимулирующих надбавок.

В соответствии с установленными критериями педагоги и другие сотрудники школы представляют в рабочую комиссию Учреждения материалы по самоанализу

деятельности по утвержденной директором форме раз в год: до 1 сентября .  
Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в Учреждении по приказу директора.

В состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих надбавок по критериям деятельности входят:

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации или представитель трудового коллектива (председатель комиссии);
- заместители директора по УВР;
- руководители методических объединений;
- руководители творческих групп;
- заведующий хозяйством.

Члены рабочей комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости требуют от сотрудников предоставления дополнительных сведений. В четырехдневный срок после получения информации рабочая комиссия оформляет протокол и направляет его до 15 сентября для согласования Управляющему совету Учреждения. На основании согласованного с Управляющим советом протоколом, директор Учреждения издает приказ о стимулирующих надбавках работникам по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 сентября .

7.2.5. Стимулирующие надбавки административно и учебно-вспомогательному персоналу рассчитываются в процентном отношении в зависимости от количества баллов.

Надбавки заместителям директора по УВР устанавливаются при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

от 25 до 34 баллов – до 20 % от средней зарплаты педагогов по школе;

от 35 до 40 баллов – до 30 % от средней зарплаты педагогов по школе;

от 40 и более баллов – от 40% от средней зарплаты педагогов по школе

Надбавка начальнику ФЭС устанавливаются при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

20 баллов и более – от 20 % от средней зарплаты по школе; и до 0,5 % стимулирующего фонда структурного подразделений;

30 баллов и более – от 30 % от средней зарплаты по школе; и до 1 % стимулирующего фонда структурных подразделений;

40 баллов и более – от 40 % от средней зарплаты по школе и до 1,5 % стимулирующего фонда структурных подразделений;

50 баллов и более – от 50 % от средней зарплаты по школе и от 2% стимулирующего фонда структурных подразделений.

Надбавки сотрудникам ФЭС, контрактному управляющему, специалисту по кадрам, педагогу-психологу, заведующему хозяйством устанавливаются при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

10 баллов и более – от 20 % от средней зарплаты по школе;

20 баллов и более – от 30 % от средней зарплаты по школе;

- 30 баллов и более – от 40 % от средней зарплаты по школе;
- 40 баллов и более – от 50 % от средней зарплаты по школе.

Надбавки библиотекарю, секретарю учебной части, делопроизводителю, специалисту по охране труда устанавливаются при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 10 баллов и более – от 40 % от должностной тарифной ставки;
- 15 баллов и более – от 60 % от должностной тарифной ставки;
- 25 баллов и более – от 80 % от должностной тарифной ставки;
- 35 баллов и более – от 100 % от должностной тарифной ставки

7.2.6. Надбавки младшему обслуживающему персоналу устанавливаются по ходатайству заведующей хозяйством, определяются конкретной суммой.

7.2.7. Стимулирующие надбавки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, (по критериальной таблице) рассчитываются по балльной системе по формуле:

$$\begin{array}{l} \text{Стоимость} \\ \text{1 балла} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Общий фонд стимулирующих} \\ \text{надбавок в данном периоде} \\ \text{всех педагогических работников} \end{array} * \begin{array}{l} \text{Общее количество баллов,} \\ \text{набранное всеми педагогами} \\ \text{в данном периоде} \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{Размер стимулирующей} \\ \text{надбавки педагога в рублях} \end{array} = \begin{array}{l} \text{стоимость} \\ \text{1 балла} \end{array} * \begin{array}{l} \text{количество баллов,} \\ \text{у педагога} \end{array}$$

7.2.8. Стимулирующие надбавки в установленном размере выплачивается ежемесячно до установления нового размера по итогам прошедшего года.

7.2.9. Размер стимулирующих надбавок может быть снижен или они могут быть отменены:

при наличии факта травматизма обучающегося на уроке или во время внеурочной деятельности, если ответственность за его жизнь и здоровье была возложена на данного работника;

при факте грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда и противопожарной защиты Учреждения;

при выявлении недостоверных сведений, предоставленных в материалах самоанализа; при факте обоснованной жалобы на сотрудника со стороны любого из участников образовательного процесса.

7.2.10. Стимулирующая надбавка снимается приказом директора по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

7.2.11. В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, стимулирующая надбавка снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с рабочей комиссией;

7.2.12. Стимулирующие надбавки осуществляется в пределах норматива финансового обеспечения на оплату труда работников Учреждения, а также средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников (при наличии данной деятельности).

7.2.13. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

### **7.3. Порядок установления ежемесячной надбавки стимулирующего характера за эффективность и напряженность.**

7.3.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за эффективность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения и предельной суммой не ограничивается.

7.3.2. Для установления ежемесячной доплаты за эффективность и напряженность работы используются следующие показатели:

качественное выполнение работы в условиях высокой напряженности и интенсивности (любые инновационные проекты, направленные на *повышение авторитета и имиджа учреждения*)

*высокое профессиональное мастерство сотрудника и как результат – качество работы;*

*сложность и важность выполняемой работы, не закрепленной должностной инструкцией;*

*степень ответственности при выполнении поставленных задач;*

*эффективная организация и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;*

*эффективная организация образовательного процесса;*

*эффективная организация процессов безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения;*

*эффективное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.*

7.3.3. Доплаты стимулирующего характера производятся за:

- эффективную работу по внедрению информационно - коммуникативных технологий и работу с Интернет - ресурсами в Учреждении – от 3000 (трех тысяч) рублей;

- систематическую и эффективную работу по поиску и поддержке талантливых детей –от 1000 (одной тысячи) рублей;

- систематическую и эффективную работу по использованию здоровьесберегающих технологий от 1000 (тысячи) рублей;

- молодым специалистам в целях их материальной поддержки и закрепления в ОУ от 1000 (одной тысячи) рублей;

- эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ от 2000 (двух тысяч) рублей;

- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения от 1000 ( одной тысячи ) рублей;

-непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ от 2000 (одной тысячи) рублей;

- за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам и научно-практическим конференциям –от 1000 рублей и выше;

- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе от 200 рублей и выше;

- за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования – от 500 рублей;

- за эффективное руководство городским или окружным методическим объединением – до 3000 рублей;
- за эффективное руководство школьным методическим объединением – от 1000 рублей;
- за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы– от 5000 рублей и выше;
- за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе- от 500 рублей и выше.

7.3.4. Доплаты за эффективность и напряженность работы могут носить как разовый, так и периодический характер. Они устанавливаются приказом директора Учреждения по ходатайству заместителей директора, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

7.3.5. Доплата за качество работы заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

7.3.6. Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная доплата за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через три месяца со дня приема.

7.3.7. Ежемесячная компенсационная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

при выслуге от 1 до 10 лет – 0,5% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 1 % должностного оклада.

Размер компенсационной надбавки за выслугу лет устанавливается приказом директора Учреждения.

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

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

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

## **7.4. Порядок выплаты единовременной стимулирующей премии**

7.4.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за качественное выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий - выставок, семинаров, конференций и т. д.);

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;

за эффективную реализацию программы развития ОО, плана работы ОО на четверть, полугодие, год;

по итогам участия в конкурсах, фестивалях, проектах, научно-практических конференциях и др.;

в связи с вручением: государственной награды, почетной грамоты;

в связи с объявлением благодарности, в связи с профессиональными праздниками и другие результаты труда, обеспечивающие развитие образовательной организации.

7.4.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

7.4.3. На выплату единовременной премии направляются средства, предусмотренные в размере не более 6 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда (пункт 7.1.6. настоящего Положения).

## **VIII Другие вопросы оплаты труда**

### **Порядок ежемесячной выплаты молодым педагогическим работникам**

8.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) назначается молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждениях.

8.1.2. Денежная выплата 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

8.1.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

8.1.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8.1.5. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение.

8.1.6. При исчислении срока ежемесячной денежной выплаты не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения

педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

### **Материальная помощь**

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

длительное заболевание работника;  
необходимость дорогостоящего лечения,  
в том числе, и для ребенка;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

деобилизованным при приостановлении или возобновлении трудовых отношений;

членам семей мобилизованных;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей); материальная помощь выписывается в размере от 1000 рублей.

8.2.1. 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.

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

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

### **О размере минимальной зарплаты**

8.3. Работникам Учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимальной зарплаты, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника Учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором Учреждения за счет средств бюджета, направленных Учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

### **О денежной компенсации за методическую литературу**

8.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

#### 8.5. Об оплате за классное руководство.

8.5.1. Стороны признают, что осуществление деятельности по классному руководству является дополнительной работой, к которой применяются нормы статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе нормы об отмене поручения о выполнении классного руководства.<sup>1</sup>

8.5.2. Выплата за классное руководство состоит из федеральной части и региональной части. Федеральная часть выплаты составляет 10000 руб., ее размер не зависит от количества учащихся в классе. Размер региональной части выплаты зависит от наполняемости класса.

8.5.3. Наступление осенних, зимних, весенних и летних каникул для учащихся, а также периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, не являются основаниями для снижения или отмены выплаты за классное руководство.

8.5.4. При распределении классного руководства на новый учебный год за педагогическим работником, как правило, сохраняется класс, в котором он осуществлял классное руководство в предыдущем учебном году.

8.5.5. Педагогическим работникам после выпуска 11 класса классное руководство предоставляется в 5 классе при наличии такой возможности.

Педагогическому работнику 11 выпускного класса в новом учебном году обеспечивается преемственность путем предоставления им классного руководства в 5 классах или классах, в которых ранее классное руководство осуществлялось работником, имеющим два классных руководства.

8.5.6. При появлении новых классов или распределении классного руководства от работников, отказавшихся от классного руководства, предпочтение отдается работникам, имеющим более высокую квалификацию.<sup>2</sup>

8.5.7. О сохранении классного руководства работодатель, как правило, сообщает педагогическим работникам до окончания предыдущего учебного года.

8.5.8. Для поручения классного руководства с работником учреждения заключается дополнительное соглашение, после чего издается приказ работодателя. В дополнительном соглашении детализируются направления работы конкретного работника, а также показатели оценки деятельности при осуществлении классного руководства.

8.5.9. При осуществлении выплат за классное руководство в расчет принимается пятидневная рабочая неделя. Размер выплат не зависит от количества дней, свободных у учителя от учебных занятий (уроков).

8.5.10. При отсутствии работника по болезни свыше трех дней<sup>3</sup> исполнение обязанностей по классному руководству может быть возложено на одного из учителей, ведущих уроки в соответствующем классе. Размер оплаты за временное исполнение обязанностей по классному руководству рассчитывается пропорционально отработанным рабочим дням.

<sup>1</sup> В письме Минпросвещения России от 28.05.2020 № ВБ-1159/08 (п. 7) напротив же, предлагается приравнять деятельность по классному руководству к учебной нагрузке с тем, чтобы у работодателя отсутствовала возможность, вопреки нормам ст. 60.2 ТК РФ, отменить классное руководство, уведомив об этом работника за три рабочих дня

<sup>2</sup> Приводится судебное решение по сходному случаю – распределению учебной нагрузки: «Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено директору учреждения, который несет ответственность за ее реальность и качественное выполнение установленного объема каждым учителем, преподавателем, воспитателем и другим педагогическим работником» (апелляционное определение Алтайского краевого суда от 25.11.2015 по делу № 33-11433-15)

<sup>3</sup> п. 10 письма Минпросвещения России от 07.09.2020 № ВБ-1700/08

8.5.11. В отношении работников, добросовестно исполняющих обязанности по классному руководству и добившихся высоких результатов, работодатель предусматривает меры поощрения: благодарственное письмо, представление к награждению наградой Самарской области, денежная премия.

## **8.6. О порядке оплаты за наставничество и волонтерскую деятельность.**

8.6.1. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

8.6.2. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

8.6.3. Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

8.6.4. Возможно осуществление наставничества по моделям «Учитель- Учитель» и «Учитель – Ученик».

8.6.5. Наставник осуществляет работу по приказу руководителя учреждения за компенсационную доплату, размер которой назначается с учетом объема дополнительной нагрузки.