

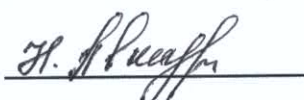
**ГОРОДСКАЯ УПРАВА
ГОРОДА КАЛУГИ**

Управление образования города Калуги

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14» ГОРОДА КАЛУГИ**

Рассмотрено и принято
на заседании
педагогического Совета
МБОУ «Средняя
общеобразовательная
школа № 14» г. Калуги
протокол № 1
от 30 августа 2024 года

СОГЛАСОВАНО



**Председатель
Управляющего Совета
школы Автушенко Н.П.**

УТВЕРЖДАЮ



**Директор школы
Познякова К.Н.**

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ РАСЧЕТА ОПЛАТЫ ЗА
НЕАУДИТОРНУЮ ЗАНЯТОСТЬ, ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ПОВЫШАЮЩИХ
КОЭФФИЦИЕНТОВ И ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14» ГОРОДА
КАЛУГИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14» города Калуги (далее – Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления расчета оплаты за неаудиторную занятость и повышающих коэффициентов педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательный процесс, выплат компенсационного характера и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для всех категорий работников Школы.

1.3. Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа директора Школы.

1.4. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива учреждения с учетом мнения органа самоуправления Школы, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления (Управляющий совет) и утверждается приказом директора Школы.

2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость

2.1. Оплата за неаудиторную занятость педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается директором Школы в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Размер фонда оплаты неаудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет не более 15% от общей части фонда оплаты труда педагогического персонала.

2.3. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время.

2.4. Неаудиторная занятость включает следующие виды деятельности:

1. Заведование элементами инфраструктуры учреждения:

- заведование медиакabinetом,
- заведование мастерскими,
- заведование школьными музеями.

2. Руководство предметными комиссиями, методическими, научно-методическими объединениями, ШНОУ.

3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.

4. Организация работы студий, кружков.

5. Организация самоуправления в классном коллективе;

6. Осуществление функционирования школьного театра.

7. Иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

8. Организация функционирования ГПД.

2.5. Расчет оплаты неаудиторной занятости может осуществляться по бальной системе.

2.5.1. Исходя из условий работы Школы, и учитывая денежные средства специальной части, для оплаты применить следующие виды неаудиторной занятости (см. таблицу 2.5.2.).

2.5.2. Неаудиторная занятость каждого педагога оценивается по показателям в баллах:

№ п/п	Виды деятельности неаудиторной занятости	Баллы	Кол-во учителей	Общее количество баллов по виду деятельности (гр. 2 X гр. 3)
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1.	Заведование элементами инфраструктуры (медиакабинетом, музеями и т.п.)	2	4	8
		1	6	6
		1,5	0	0
		0,5	34	17
2.	Руководство предметными комиссиями, методическими, научно-методическими объединениями, ШНОУ	6	0	0
		3	9	27
3	Организация работы кружков	4	0	0
		3	0	0
		2	4	8
		1	4	4
4	Организация самоуправления в классном коллективе	5	0	0
		4	0	0
		3	2	6
		2	13	26
		1	3	3
		0,5	8	4
5	Разговоры о важном	1	33	33
	И Т О Г О:			142

2.6. Оплата за неаудиторную занятость, как правило, устанавливается (рассчитывается) один раз, по состоянию на начало учебного года и включается в расчет оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директором Школы в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и настоящего Положения.

3.2. Выплаты компенсационного характера педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, выплачиваются из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, составляющей 37,60% от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала.

3.3. Выплаты компенсационного характера остальным категориям сотрудников Школы выплачиваются в пределах средств базовой части фонда оплаты труда данной категории работников.

3.4. Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5. Устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.5.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (с учетом статьи 147 ТК РФ) не менее 4% оклада (нагрузки), тарифной ставки работника:

3.5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (с учетом статьи 149 ТК РФ):

3.5.2.1. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (выполнение дополнительной работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, – в порядке и размерах, предусмотренных статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации (например – исполнение обязанностей лаборанта, обслуживание вычислительной техники педагогическими работниками во время учебного процесса (обслуживание ПК), организация функционирования ГПД).

3.5.2.2. Выполнение сверхурочной работы – в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.5.2.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.5.2.4. За работу в ночное время – в размере 40% от тарифной ставки (оклада) заработной платы за каждый час работы в ночное время.

3.6. Конкретный размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.5.2.1 настоящего Положения, устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда, выделенного на эти цели, фиксируется в трудовом договоре с работником (подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору), оформляется приказом руководителя учреждения. При уменьшении объема работы доплаты могут быть уменьшены или отменены.

3.7. Указанный перечень оснований для установления выплат компенсационного характера является исчерпывающим.

4. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу Школы

4.1. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, устанавливаются директором Школы в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, устанавливаются в пределах специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, составляющей не менее 30% от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала.

4.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.3.1. За квалификационную категорию педагога в размере:

1,09 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию и имеющих соответствие занимаемой должности;

1,18 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,35 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию и почетное звание.

4.3.2. Коэффициент за приоритетность и сложность предмета устанавливается по балльной системе следующим образом:

Баллы	Коэффициент
Сумма баллов 6	1,3
Сумма баллов 5	1,25
Сумма баллов 4	1,2
Сумма баллов 3	1,16
Сумма баллов 2	1,13
Сумма баллов 1	1,08
Сумма баллов меньше 1	1,04

4.3.2.1. РАСЧЕТ КОЭФФИЦИЕНТА ЗА ПРИОРИТЕТНОСТЬ И СЛОЖНОСТЬ ПРЕДМЕТА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПО СЛЕДУЮЩИМ ПОКАЗАТЕЛЯМ:

ПРЕДМЕТ	ПОКАЗАТЕЛИ							СУММА БАЛЛОВ	КОЭФФИЦИЕНТ
	Государственная (итоговая) аттестация по предмету в форме ЕГЭ и /или в других формах независимой аттестации	Сложность подготовки к занятиям	Проведение лабораторных работ	Неблагоприятные условия труда педагога	Проверка тетрадей	Особые требования по охране труда и здоровью обучающихся			
Начальная школа		2			3	1	6	1,3	
Русский язык и литература, родной язык, родная литература	2	1			3		6	1,3	
Иностранный язык	1	1			1		3	1,16	
Математика, алгебра, геометрия, математика: алгебра и начала анализа, геометрия	2	1			3		6	1,3	
История, обществознание, История России, всеобщая история,	1	1			1		3	1,16	
География	1				1		2	1,13	
Физика	1	1	1	1	1		5	1,25	
Химия	1	1	1	1	1	1	6	1,3	
Биология	1		1		1		3	1,16	
Информатика и ИКТ, информатика	1	1		1	1	1	5	1,25	
Музыка, изобразительное искусство							0	1,04	
ОБЗР						1	1	1,08	
Труд (технология)						1	1	1,08	
Физическая культура						1	1	1,08	
Основы духовно-нравственной культуры народов России		1					1	1,08	

Показатели таблицы оцениваются в баллах по следующим основаниям:

Государственная (итоговая) аттестация по предмету в 2 балла – предмет обязателен для сдачи в рамках государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ и/или в других формах независимой аттестации
 1 балл – предмет входит в перечень предметов по выбору, сдаваемых в форме ЕГЭ и/или в других формах независимой аттестации;

Приоритетность и сложность предмета
 1 балл – предмет преподается по программе профильного уровня или по программе углубленного изучения, отражает специфику образовательной программы учреждения;
 2 балла – большое количество предметов в рамках одной специальности, 1 балл – большая информационная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников;

Сложность подготовки к занятиям
 1 балл – требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования;

Проведение лабораторных работ
 Неблагоприятные условия труда педагога
 1 балл – дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, вызванными спецификой предмета;

Проверка тетрадей
 4 балла – проверка высокой трудоемкости, 3 балла – проверка средней трудоемкости, 1 балл – проверка малой трудоемкости, 0 баллов – не требуется;

Особые требования по охране труда и здоровья
 1 балл – требуется соблюдение особых требований по охране труда и здоровья обучающихся

4.3.2.2. Повышающий коэффициент по иным показателям:

П О К А З А Т Е Л И		коэффициент
1.	Класс не делится на группы	1
2.	Класс делится на 2 группы:	
	учитель работает с одной группой численностью 24 человека	1,5
	учитель работает с одной группой численностью 23 человека	1,6
	учитель работает с одной группой численностью от 21 до 22 человек	1,7
	учитель работает с одной группой численностью 20 человек	1,75
	учитель работает с одной группой численностью от 19 до 18 человек	1,8
	учитель работает с одной группой численностью от 16 до 17 человек	1,9
	учитель работает с одной группой численностью от 12 до 15 человек	2
	учитель работает с одной группой численностью 11 человек	2,1
	учитель работает с одной группой численностью 10 человек	2,25
	учитель работает с одной группой численностью 9 человек	2,5
	учитель работает с одной группой численностью 8 человек	2,75

	учитель работает с одной группой численностью 7 человек	3
	учитель работает с одной группой численностью 6 человек	4
	учитель работает с одной группой численностью 5 человек	4,5
	учитель работает с одной группой численностью 4 человек	5
	учитель работает с одной группой численностью от 3 до 2 человек	8
	учитель работает с одной группой численностью 1 человек	15
3.	Элективные курсы 10-11 классы	1,04
4.	Изучение предметов на углубленном уровне	1,15
5.	Индивидуальное обучение на дому больных детей, имеющих хронические заболевания (при наличии соответствующего медицинского заключения), детей-инвалидов	21
6.	Обучение по индивидуальному учебному плану (ИУП)	21
7.	Коррекционно-развивающее занятие	21
8.	Индивидуальное обучение в медицинских организациях	22

***Примечание:** При наличии нескольких оснований для установления повышающего коэффициента, предусмотренных пунктом 4.3., педагогическому работнику по каждому показателю устанавливаются коэффициенты, которые затем последовательно перемножаются. Произведение указанных коэффициентов дает искомый единый показатель.

4.4. При расчете оклада педагогического работника выводится единый показатель повышающего коэффициента (К) посредством умножения коэффициента таблицы пункта 4.3.1 на общий коэффициент таблицы пункта 4.3.2.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера – выплаты работникам образовательного учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда. Выплаты стимулирующего характера работникам школы регламентируются следующим порядком:

А) В соответствии с планами работы школы, УО города, министерства Образования и науки области проводится ежемесячный анализ работы ОУ - заседание премиальной комиссии.

Б) Администрацией школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ПК) подаются служебные записки на имя директора ОУ о стимулировании работников школы.

В) Проведение административного совещания при директоре в присутствии председателей (представителя) ПК и Управляющего совета школы принимается решение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам.

Г) Издание соответствующего приказа по школе.

5.1.2. Фонд стимулирования образовательного учреждения среди различных категорий работников распределяется следующим образом: не менее **70%** для педагогических работников и УВП и не более **30%** для АУП и МОП.

5.1.3. Основное назначение не менее **70%** стимулирующего фонда для педагогических работников и УВП: дифференциация оплаты труда учителя в зависимости от его качества, мотивация на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

5.1.4. Основное назначение не более **30%** стимулирующего фонда для АУП и МОП: повышение мотивации качественного труда и их поощрения за результаты труда.

5.2. Система стимулирующих доплат образовательного учреждения включает в себя постоянные доплаты, устанавливаемые на определенный срок, но не более одного учебного года и единовременные выплаты, которые соответственно распределяются в пропорции не менее **70%** и не более **30%**.

5.2.1. Постоянные доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы из не менее **70%** фонда для педагогических работников и УВП:

№ п/п	Критерии	Размер доплаты
1.	За обеспечение техники безопасности учащихся при работе в кабинете-лаборатории: физика, химия, биология	От 2 до 25 % оклада
2.	За организацию мероприятий, способствующих формированию здорового образа жизни: тематический классный час о здоровом образе жизни, урок-экскурсия, проведение динамических перемен, гимнастика для глаз, смена видов работы на уроке, дифференциация заданий по категориям учащихся и др.	От 2 до 75% оклада
3.	За ведение документации педагогических, методических советов, административных и производственных совещаний.	От 2 до 15 % оклада

4.	За выполнение обязанностей диспетчера по составлению расписания и ежедневной корректировке	От 2 до 60 % оклада
5.	За работу по созданию комфортных и эстетических условий среды образовательного учреждения: работа с учащимися по оформлению классных уголков, классных кабинетов, рекреаций, холлов, поддержанию в них чистоты и порядка, озеленению.	От 2 до 55 % оклада
6.	За организацию экспериментальной, инновационной работы, руководство ею и контроль за исполнением	От 2 до 50 % оклада
7.	За подготовку материалов и документации, ведение электронной базы учащихся в рамках ГИА	От 2 до 45 % оклада
8.	За обслуживание медиа-оборудования, использование мультимедийных средств, компьютерных программ, видео- и аудио-аппаратуры в УВП.	От 2 до 45 % оклада
9.	За организацию работы по профилактике ПАВ, наркомании, здорового образа жизни среди учащихся, антитеррористической защищенности школы.	От 2 до 55 % оклада
10.	За работу по организации и осуществлению наставничества с молодыми специалистами, развитие кадрового потенциала, по привлечению и закреплению молодых специалистов.	От 2 до 55 % оклада
11.	За организацию дополнительного образования, наличие и реализация досуга, дополнительных образовательных программ различной направленности (экологической, туристической, творческое дело с целью привлечения трудных подростков к общественной жизни и пр.)	От 2 до 80 % оклада
12.	За работу по технической поддержке и информационному обеспечению, модернизации Web-сайта школы (пополнение сайта новыми материалами, курирование методического наполнения страниц сайта)	От 2 до 45 % оклада
13.	За реализацию комплексных мер по внедрению и использованию программно-технических средств, обеспечивающих доступ учащихся к ресурсам сети Интернет (создание развивающего пространства (работа по приобретению специализированного оборудования); исправность находящегося в кабинете оборудования и мебели; своевременные заявки на пополнение МТБ, проведение ремонтных работ; составление и регулирование работы кабинета)	От 2 до 35 % оклада
14.	За организацию работы по обеспечению безопасных условий пребывания учащихся в образовательной организации, проведение с учащимися мероприятий по охране труда и технике безопасности	От 2 до 65 % оклада
15.	За выполнение функций дежурного учителя по обеспечению безопасности жизни и здоровья учащихся в режиме ненормированного рабочего времени	От 2 до 60 % оклада
16.	За внедрение в образовательный процесс с учащимися инновационных технологий работы (развивающее обучение, проблемно-диалоговое обучение, личностно-ориентированное обучение, игровые технологии, метод проектов, технология обучения в сотрудничестве, когнитивная технология обучения)	От 2 до 55 % оклада
17.	За руководство научной деятельностью участников образовательного процесса (вовлечение обучающихся в социально-ориентированные, исследовательские проекты; организация участия работников образовательной организации в конкурсах, соревнованиях, семинарах и др. мероприятиях воспитательной, здоровьесберегающей и иной направленности на	От 2 до 50 % оклада

	различных уровнях)	
18.	За работу по организации деятельности органов школьного ученического самоуправления, детских общественных организаций	От 2 до 50 % оклада
19.	За организацию общественно-полезного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников	От 2 до 55 % оклада
20.	За дополнительный объем работы связанный с ксерокопированием материалов для проведения уроков, контрольных и самостоятельных работ	От 2 до 10 % оклада
21.	За создание предметно-развивающей среды учебного кабинета, формирование и сохранность базы учебно-наглядных пособий, дидактических материалов, спортивного инвентаря	От 2 до 40 % оклада
22.	За дополнительные работы по педагогическому сопровождению индивидуальных образовательных программ (маршрутов) учащихся	От 2 до 45 % оклада
23.	За улучшение показателей в рейтинге школы в предшествующем учебном году	От 2 до 40 % оклада
24.	За участие в проектной группе (указать название группы) по разработке методических продуктов позволяющих решать актуальные проблемы обучения и воспитания учащихся	От 2 до 45 % оклада
25.	За организацию работы с учащимися, испытывающих психолого-педагогические трудности при восприятии педагогических действий из-за снижения интеллекта, деформации учебной мотивации, состояния депривации	От 2 до 45 % оклада
26.	За изготовление формирование и хранение материальной базы кружковой работы и внеурочной деятельности: костюмы, реквизит, декорации.	От 2 до 50 % оклада
27.	За настройку, подготовку, обеспечение работоспособного состояния музыкального, звукоусиливающего оборудования используемого в образовательной деятельности	От 2 до 35 % оклада
28.	За применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в учебном процессе	От 2 до 60% от оклада
29.	За организацию собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний о предмете; регистрация и участие в интернет-сообществах, в работе и организации вебинаров и т.п.)	От 2 до 50% от оклада
Учителю информатики		
30.	За обеспечение техники безопасности учащихся при работе в кабинете информатики	От 2 до 25 % оклада.
Воспитателю группы продленного дня		
31.	За организацию учебно-воспитательной работы и положительную динамику уровня сформированности общеучебных умений и навыков воспитанников	От 2 до 60 % оклада.
Педагог-психолог		
32.	За организацию работы по внедрению современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ и методического инструментария (психокоррекция, психопрофилактика, психодиагностика, психотерапия (арт-терапия, библиотерапия, музыкотерапия и др.)	От 2 до 85 % оклада
33.	Обеспечение психолого-педагогического сопровождения диагностики ФГОС	От 2 до 75 % оклада
34.	За организацию собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации психолого-педагогических знаний среди	От 2 до 75% от оклада

	учащихся и родителей (законных представителей); регистрация и участие в интернет-сообществах, в работе и организации вебинаров и т.п.)	
Социальному педагогу		
35.	За организацию работы с учащимися, испытывающих психолого-педагогические трудности при проведении учебно-воспитательного процесса (имеющими трудности в восприятии учебной информации из-за снижения интеллекта, деформации учебной мотивации, детей-сирот и опекаемых и др.),	От 2 до 70 % оклада
36.	За организацию общественно-полезного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников	От 2 до 25 % оклада
37.	За организацию дополнительного образования, наличие и реализация досуга, дополнительных образовательных программ различной направленности (экологической, туристической, творческое дело с целью привлечения трудных подростков к общественной жизни и пр.)	От 2 до 50 % оклада
38.	За работу по гармонизации межэтнических отношений, профилактике экстремизма и формированию культуры межнационального общения	От 2 до 20 % оклада
39.	За организацию собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации социально-педагогических знаний среди учащихся и родителей (законных представителей); регистрация и участие в интернет-сообществах, в работе и организации вебинаров и т.п.)	От 2 до 75% от оклада
Инструктор по физкультуре		
40	За использование в учебном процессе с учащимися инновационных технологий работы в процессе обучения плаванию (плавательные доски, колобашки, водные тренажеры и др.)	От 2 до 80 % оклада
41	За организацию работы по вовлечению учащихся к занятиям по плаванию в бассейне в целях их оздоровления и ведение соответствующей электронной отчетности.	От 2 до 70 % оклада
Главному библиотекарю		
42	За непрерывный стаж работы свыше 5 лет	От 2 до 25 % оклада
43	За непрерывный стаж работы свыше 10 лет	От 2 до 35 % оклада
44	За непрерывный стаж работы свыше 15 лет	От 2 до 45 % оклада
45	За работу с библиотечным фондом школьных учебников	От 2 до 50 % оклада
46	Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий	От 2 до 100 % оклада
47	Использование информационно-коммуникационных технологий для повышения эффективности работы школьной библиотеки	От 2 до 20 % оклада
48	Активное сотрудничество с библиотеками города Калуги	От 2 до 60 % оклада
Педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору		
49	За организацию дополнительного образования в рамках экспериментальной, инновационной работы образовательного учреждения, руководство ею и контроль за исполнением	От 2 до 80 % оклада

50	За изготовление, формирование и хранение материальной базы для организации мероприятий по реализации дополнительного образования учащихся: костюмы, реквизит, декорации.	От 2 до 55 % оклада
51	За настройку, подготовку, обеспечение работоспособного состояния музыкального, звукоусиливающего оборудования используемого в дополнительной образовательной деятельности	От 2 до 35 % оклада
52	За организацию вокального ансамбля учащихся 5-9 классов	От 2 до 85% оклада

5.2.2. Постоянные доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы из не более 30% фонда для АУП и МОП

№ п/п	Критерии	Размер доплаты
Заместителям директора по учебно-воспитательной, научно-методической, воспитательной и административно-хозяйственной работе		
1.	За организацию работы по развитию ученического самоуправления на уровне муниципалитета и региона («Оранжевый лучик», «Оранжевый ветер», СОВАС)	От 2 до 45 % оклада
2.	За организацию работы в области профильного обучения: технологическое, естественнонаучное, гуманитарное, универсальное, психолого-педагогическое	От 2 до 40 % оклада
3.	За создание безопасных условий функционирования образовательного учреждения и обеспечения учебно-воспитательного процесса (предупреждение травматизма учащихся)	От 2 до 55 % оклада
4.	За работу по организации электронной почты учреждения, РГИС	От 2 до 45 % оклада
5.	За курирование работы учебных кабинетов (уровень эстетического оформления кабинетов, качество их содержания и сохранности, уровень оснащённости)	От 2 до 25 % оклада
6.	За возросший объем проектной и мониторинговой деятельности; расширение спектра деятельности в области менеджмента, связанного с управлением и развитием Школы	От 2 до 85 % оклада
7.	За организацию и проведение внеклассных мероприятий, включая досуговые, а так же привлечение родителей к участию в основных мероприятиях целевых воспитательных программ школы на муниципальном и региональном уровнях (лекции и семинары при Министерстве образования и науки Калужской области, родительский форум, ярмарка вакансий и др.).	От 2 до 55 % оклада
8.	За организацию взаимодействия с вузами, учреждениями дополнительного образования, СМИ	От 2 до 25 % оклада
9.	За использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе и в воспитательной работе	От 2 до 70 % от оклада
10.	За полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru)	От 2 до 65 % оклада
11.	За обеспечение процесса оказания платных дополнительных образовательных услуг	От 2 до 35 % оклада
12.	За высокие результаты исполнения требований безопасности и	От 2 до 75 %

	гигиенических требований к организации образовательного процесса, с учетом объема выполняемой работы	оклада
МОП		
Заведующий хозяйством, вахтерам, сторожам, рабочим по комплексному обслуживанию помещений, ремонту зданий, территории		
13.	За работу по созданию условий образовательного процесса: ремонт учебных пособий и учебного оборудования, спортивного инвентаря, мебели; обслуживание туалетных комнат, особо загрязненных участков и др. сложных объектов.	От 2 до 100 % оклада
14	За обеспечение рационального использования строительных материалов, высокое качество проведения сварочных, штукатурных, малярных работ	От 2 до 60 % оклада
15	За работу по организации и контролю над состоянием здания в соответствии с правилами пожарной безопасности, требованиями СанПиНа; работа по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.	От 2 до 100 % оклада
16	За интенсивность труда в условиях устаревшего состояния школьного здания, систем водоснабжения и отопления	От 2 до 100 % оклада
17	За организацию работы связанной с устранением технических неполадок, создание условий, необходимых для проведения учебно-воспитательного процесса	От 2 до 100 % оклада
18	За дополнительный объем работ не учтенный в должностных обязанностях по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения с целью предупреждения травматизма (уборка помещений школы в весенний и осенний периоды, разгрузо-погрузочные работы и др.).	От 2 до 100 % оклада
19	За работу по обеспечению безопасных условий пребывания учащихся в образовательном учреждении, проведение с учащимися мероприятий по охране труда и технике безопасности.	От 2 до 100 % оклада
20.	За безаварийное содержание сооружений и коммуникационных сетей	От 2 до 100 % оклада
21.	За работу по обеспечению сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря Школы	От 2 до 100 % оклада
22.	За расширение объема работ связанных с использованием ИКТ при ведении материального учета, ведение муниципальных контрактов.	От 2 до 100 % оклада
23.	За оперативный учет и сохранность материальных ценностей, заключение договоров с организациями, обслуживающими образовательное учреждение, а также договоров на покупку материалов и оборудования	От 2 до 100 % оклада
Документовед, специалист по кадрам, секретарь учебной части		
24.	За обеспечение работы по защите персональных данных учащихся и сотрудников в информационных системах персональных данных в электронном виде и ведение документации по ПД.	От 2 до 100 % оклада
25.	За выполнение работы по сотрудничеству с госучреждениями (подготовка документации по оформлению пенсии	От 2 до 100 % оклада

	сотрудников, сдача формы СЗВК, оформление страховых свидетельств учащимся и др.)	
26.	За работу по развитию кадрового потенциала, по обеспечению стабильности педагогического коллектива, по привлечению и закреплению молодых специалистов.	От 2 до 100 % оклада
27.	За ведение электронной базы сотрудников в РГИС	От 2 до 75% оклада
28	За ведение архивного делопроизводства. Обеспечение сохранности документов: контроль наличия и физического состояния документов. Выявление документов с повреждениями носителя и текстов. Работа по улучшению физического состояния документов	От 2 до 25% оклада
Инженер		
29.	За организацию работы по обеспечению функционирования информационно-коммуникационных технологий в процессе реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО.	От 2 до 100 % оклада
30.	За обеспечение бесперебойной работы всех звеньев информационной системы школы, бесперебойного доступа в глобальную сеть Интернет	От 2 до 100 % оклада
31.	За соблюдение требований по сохранности баз данных (РГИС), отсутствие сбоев в работе	От 2 до 50% от оклада
Медицинская сестра, лаборант		
32.	За выполнение особо важной и ответственной работы по обеспечению функционирования бассейна и бесперебойного учебного процесса	От 2 до 100 % оклада

При определении размера доплаты п. 5.2.1. и 5.2.2. учитываются следующие факторы:

- объем и разновидность выполняемых работником функций;
- сложность выполнения возложенных на работника обязанностей и решаемых задач;
- стабильное качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;
- инициативность работника, его знания, опыт, добросовестность;
- готовность работать в неожиданно возникших ситуациях;
- выполнение непредвиденных работ;
- компетентность работников в принятии соответствующих решений;
- оказание методической и консультационной помощи;
- отсутствие жалоб родителей;
- отсутствие фактов нарушений норм федерального и регионального законодательства;
- отсутствие фактов неисполнения правовых актов и поручений руководства;
- своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации и отчетности;
- непосредственное влияние работника на улучшение работы учреждения.

5.3. Премии, которые устанавливаются по результатам труда по следующим основаниям из не менее 70% фонда для педагогических работников и УВП

В основе определения размера премии – критерии и показатели качества результативности труда работников Школы (служебные записки заместителей директора, руководителей структурных подразделений школы, дипломы, сертификаты, протоколы премиальной комиссии, в объеме средств ФОТ)

5.3.1. Выплата премии может производиться ежемесячно на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

5.3.2. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы, УВП, АУП и МОП устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- вычисление суммы полученных баллов;
- вычисление стоимости одного балла по формуле:
- для педагогических работников - общий фонд или часть стимулирующего фонда педагогических работников делится на сумму баллов всех педагогических работников;
- для АУП и МОП - общий фонд или часть стимулирующего фонда АУП и МОП делится на сумму баллов всех категорий работников из числа АУП и МОП;
- количество заработанных баллов умножается на стоимость одного балла и таким образом определяется общая сумма премии для каждого из категорий работников.

5.3.3. На основании решения комиссии по установлению расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда директор Школы издает приказ о выплате премии педагогическим работникам, УВП, АУП и МОП.

5.3.3.1. Критерии для премирования педагогического персонала	Показатели		Количество баллов по каждому из критериев	
Результаты работы за предыдущий учебный год (премирование в октябре-ноябре)	1. По результатам ЕГЭ - за каждого выпускника	100 баллов	6	
		90-99 баллов	4	
	2. По результатам ОГЭ - за каждого ученика	100 %	4	
		90-99 %	2	
	3. Результативность итоговой аттестации выпускников 9-х (ОГЭ), 11-х классов (ЕГЭ) (за каждый предмет)	Показатели выше городских	6	
		Показатели равны городским	4	
	4. Работа в выпускных классах 4-х, 9-х и 11-х (для классных руководителей)			6
	5. Вклад педагога в оформление кабинета	накопляемость методического материала	2	
		подготовка кабинета, рекреации к новому учебному году	4	
	Учебные достижения учащихся	6. Независимые федеральные, региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др. (уровень качества)	85-100%	6
75-84%			5	
65-74%			4	
51-64%			2	
7. Уровень адаптации первоклассников к условиям обучения (учитывать по итогам 1 класса)		80-100%	10	
		60-79%	7	
		50-59%	4	
8. Система работы со слабоуспевающими (индивидуальный план работы с ребенком,				8

		результаты работы – успеваемость)	
Внеучебные достижения учащихся	9. Подготовка победителей и призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, чтений, фестивалей, соревнований школьного уровня (за каждого) (входящих в рейтинг МБУ "Центр "Стратегия" г. Калуги)	победитель	2
		призер	1
	10. Подготовка победителей и призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, чтений, фестивалей, соревнований муниципального уровня (за каждого) (входящих в рейтинг МБУ "Центр "Стратегия" г. Калуги)	победитель	6
		призер	4
	11. Подготовка победителей и призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, чтений, фестивалей, соревнований регионального уровня (за каждого) (входящих в рейтинг МБУ "Центр "Стратегия" г. Калуги)	победитель	8
		призер	6
		участник	1
	12. Подготовка победителей и призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, чтений, фестивалей, соревнований российского уровня (за каждого) (входящих в рейтинг МБУ "Центр "Стратегия" г. Калуги)	победитель	12
		призер	9
		участник	2
	13. Подготовка победителей и призеров заочных конкурсов, чтений, фестивалей российского уровня (за каждого) (входящих в рейтинг МБУ "Центр "Стратегия" г. Калуги)	победитель	6
		призер	5
		участник	2
14. Организация и проведение внеклассной работы по предмету (тематический вечер, предметная неделя, день, посвященный предмету, литературные, музыкальные гостиные и др.)		4 балла за каждый вид работы	
Обобщение и распространение передового опыта	15. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий (за один урок, за одно мероприятие)	всероссийский уровень	8
		региональный уровень	6
		муниципальный уровень	4
		школьный	2

		уровень	
	16. Участие педагогов в мероприятиях по обобщению и распространению передового педагогического опыта (входящих в рейтинг МБУ "Центр "Стратегия" г. Калуги)		До 6
Участие в методической и научно-исследовательской работе	17. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе	экспертиза на региональном уровне	8
		экспертиза на муниципальном уровне	6
	18. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	региональный уровень	8
		муниципальный уровень	6
		школьный уровень	4
	19. Использование инновационных технологий, электронных учебников, работа в автоматизированных электронных системах, использование дистанционных форм обучения		До 4
	20. Публикация работы учащихся (за 1 работу)	всероссийский уровень	6
		региональный уровень	4
		муниципальный уровень	2
		школьный уровень	0,5
Профессиональные достижения	21. Участие в профессиональных конкурсах федерального уровня (входящих в рейтинг МБУ "Центр "Стратегия" г. Калуги)	призер	12
		участие	7
	22. Участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (входящих в рейтинг МБУ "Центр "Стратегия" г. Калуги)	призер	10
		участие	6
	23. Участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (входящих в рейтинг МБУ "Центр "Стратегия" г. Калуги)	призер	8
		участие	4
	24. Организация и участие в проведении семинаров регионального и муниципального уровней		6

	25. Организация и участие в проведении открытых мероприятий для педагогических и руководящих кадров образовательных учреждений г. Калуги		До 7
	26. Участие в научно-практических конференциях (очное с выступлением) (входящих в рейтинг МБУ "Центр "Стратегия")	федерального уровня	10
		регионального уровня	8
		муниципального уровня	6
	27. Участие в работе творческих групп при МБУ "Центр "Стратегия" г. Калуги		4
	28. Работа в экспертных комиссиях города, области		До 6
	29. Прохождение курсов повышения квалификации или переподготовки по рекомендации администрации школы		10
Здоровьесбережение и физическое воспитание	30. Эффективная работа классного руководителя по обеспечению учащихся класса платным питанием – завтраки+обеда (подтверждено курирующим зам. директора)	70-100%	3
		40-69%	2
		10-39%	1
		Нет платно питающихся	0
	31. Коллективные достижения учащихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах (проведение дня здоровья, туристические походы)	региональный уровень	6
		муниципальный уровень	4
		школьный уровень	2
	32. Коллективные достижения учащихся в социально значимых проектах, акциях	региональный уровень	6
		муниципальный уровень	4
		школьный уровень	2
	33. Организация мероприятий в каникулярное время (на основе методической разработки учителя)	региональный уровень	6
		муниципальный уровень	4
		школьный уровень	2
	34. Проведение консультаций с учащимися в каникулярный период		До 5 баллов за каждый вид работы
	35. Проведение общешкольных мероприятий по профилактике вредных привычек		До 5
36. За работу с учащимися по благоустройству территории школы в период каникул		До 5	
37. За организацию отдыха учащихся (выездной лагерь)	Начальник лагеря	8	
	Воспитатель	4	

		лагеря	
	38. За организацию отдыха учащихся (летний лагерь)	Начальник лагеря	10
		Воспитатель лагеря	3
	39. За организацию отдыха учащихся (осенний, весенний лагерь)	Начальник лагеря	6
		Воспитатель лагеря	2
Дополнительные критерии	40. Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат (доп. критерий для премирования преподавателя – организатора ОБЖ)	Отсутствие замечаний. Подтверждается документально	До 3
	41. Дополнительная работа, связанная с уставной деятельностью образовательного учреждения и требующая затрат сверхурочного времени	Подтверждается документально	До 10
Дополнительные критерии педагога-психолога в текущем учебном году	42. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	Подтверждается документально	До 5
	43. Ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	Подтверждается документально	До 4
	44. Высокий качественный уровень деятельности по защите прав и интересов обучающихся.	Подтверждается документально	До 4
	45. Проведение диагностики в условиях ФГОС	Подтверждается документально	4
	46. Формирование психологической компетентности педагогов в условиях введения профессионального стандарта педагога.	Подтверждается документально	3
	47. Результативность применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.	Подтверждается документально	До 5
	48. Результативность применения психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными	Подтверждается документально	До 5

	контингентами учащихся.		
	49. Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка.	Подтверждается документально	До 4
	50. Эффективное владение технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.	Подтверждается документально	До 6
Дополнительные критерии социального педагога в текущем учебном году	51. Эффективная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних.	Подтверждается документально	До 5
	52. Эффективная работа с социально неблагополучными семьями, учащимися «группы риска».	Подтверждается документально	До 8
	53. Эффективное формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения.	Подтверждается документально	До 5
Дополнительные критерии советника по воспитанию в текущем учебном году	54. За организацию и проведение внеклассных мероприятий, включая досуговые мероприятия целевых воспитательных программ на школьном, муниципальном, и региональном уровнях	региональный уровень	8
		муниципальный уровень	6
		школьный уровень	4
	55. За привлечение родителей к участию в основных мероприятиях целевых воспитательных программ на школьном, муниципальном и региональном уровнях	региональный уровень	8
муниципальный уровень		6	

	(лекции и семинары при Министерстве образования и науки Калужской области, родительский форум и др.).	школьный уровень	4
	56. За организацию и проведение социально значимых проектов и акций школьного уровня	За каждое мероприятие, подтвержденное документально	До 8
	57. За участие в конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах с выступлениями, позиционирующими школу	региональный уровень	8
		муниципальный уровень	6
		школьный уровень	4

Премии, которые устанавливаются по результатам труда по следующим основаниям из не более 30% фонда для АУП и МОП (на основании аналитической документации: служебных записок.)

5.3.3.2	Показатели	Баллы	
Критерии для премирования заместителей директора по УВР, УМР, ВР	За организацию и проведение мероприятий по повышению качества образования, лицензированию и аккредитации деятельности Школы	Подтверждается документально. Отсутствие замечаний.	до 20
	Положительная динамика качества обученности учащихся по результатам аттестации (ГИА, независимая оценка качества образования и т.п.)	Подтверждается документально	До 18
	Сохранение высокого уровня имиджа руководителя. Отсутствие обращений к директору учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	Отсутствие замечаний. Подтверждается документально	До 20
	За участие в конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах с выступлениями, позиционирующими школу	школьный уровень	1,5
		муниципальный уровень	2,5
		региональный уровень	3,5
	Систематическая и результативная деятельность, направленная на повышение авторитета и имиджа Школы у родителей, общественности	За каждое мероприятие, подтвержденное документально	До 20
Дополнительная работа, связанная с уставной деятельностью	Подтверждается документально	До 15	

	образовательного учреждения и требующая затрат сверхурочного времени		
5.3.3.3. Критерии для премирования заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством	Показатели		Баллы
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.п.)	отсутствие замечаний	До 20
	За работу по экономии электроэнергии, водоснабжения.	Подтверждается документально	До 15
	Участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов)	Подтверждается документально. За каждое мероприятие	До 5
	Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.	Подтверждается документально. За каждое мероприятие	До 15
	Систематическая и результативная деятельность, направленная на повышение авторитета и имиджа Школы у родителей, общественности	За каждое мероприятие, подтвержденное документально	До 12
	Дополнительная работа, связанная с уставной деятельностью образовательного учреждения и требующая затрат сверхурочного времени	Подтверждается документально	До 15
5.3.3.4. Критерии для премирования МОП Медицинской сестры	Показатели		Баллы
	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройству.	отсутствие замечаний	До 12
	Оперативное устранение аварийных неполадок в инженерных сетях (водоснабжение, теплоснабжение, электроснабжение)	Подтверждается документально	До 10
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	Подтверждается документально. Отсутствие замечаний	До 12

	Разгрузо-погрузочные работы во время проведения школьных субботников, мероприятий по благоустройству территории школы	Подтверждается документально. За каждое мероприятие	До 7
	Участие в проведении текущих и капитальных ремонтных работ.	Подтверждается документально. За каждое мероприятие	До 15
	За отсутствие случаев поломок и хищения материальных ценностей	Подтверждается документально. Отсутствие замечаний	До 5
	За работу во внеурочное время при проведении мероприятий: совещание, дискотека, школьный праздник и т.п.	Подтверждается документально. За каждое мероприятие	До 5
	За качественное выполнение дополнительного объема работ, не связанный с основными обязанностями работника	Подтверждается документально. Отсутствие замечаний	До 10
	За качественную работу на более сложных по сравнению с другими участках работы (обслуживание туалетных комнат, ремонтируемых помещений, особо загрязненных участков и др. сложных объектов)	Подтверждается документально. Отсутствие замечаний	До 7
5.3.3.5.	Показатели		Баллы
Критерии для премирования секретаря учебной части, специалиста по кадрам	За точное и безупречное исполнение поручений и отсутствие замечаний со стороны администрации.	За каждое мероприятие	До 15
	За качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности образовательной организации	Подтверждается документально. Отсутствие замечаний	до 15
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	Подтверждается документально	До 15
	Обеспечение состояния и системы хранения документации в архиве школы	Подтверждается документально	До 12
5.3.3.6.	Показатели		Баллы
Критерии для премирования инженера	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Своевременный ремонт техники.	отсутствие замечаний	До 15
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	Подтверждается документально	До 10

	За организацию и осуществление внедрения инновационных компьютерных технологий в учебный процесс Школы	Подтверждается документально	до 15
--	--	------------------------------	-------

5.4. Поощрительные выплаты:

- за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейными датами сотрудников (50, 55, 60 лет) до 25 000 руб.
- за добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокий уровень исполнительской дисциплины и в связи с праздничными датами (статья 112 ТК РФ) – до 125 000 руб.
- за оперативность и профессионализм в решении вопросов, проявление инициативы и творческого подхода к работе, в связи с профессиональным праздником Днем учителя – до 25 000 руб.

5.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.6. Критерии премирования и категории сотрудников устанавливаются настоящим Положением и являются исчерпывающими.

5.7. Размеры премий устанавливаются в соответствии с пунктом 5.3. настоящего Положения и в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенных для этих целей.

5.8. Премирование сотрудников школы может производиться по итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц, к профессиональным праздникам, за особые достижения или заслуги в области образования, конкретные результаты в работе и в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

5.9. Премии по результатам труда распределяются руководителем образовательного учреждения на основании аналитической информации о показателях деятельности работников, с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления (Управляющий Совет Школы).

5.10. Порядок учета мнения органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением об указанном органе.

5.11. При наличии у работника дисциплинарного взыскания размер стимулирующих выплат, премии уменьшается с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, либо премирование сотрудника не производится.

5.12. Нормы раздела 5 настоящего Положения не распространяются на руководителя образовательного учреждения. Стимулирующие выплаты директору Школы устанавливаются из централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений на основании постановления Городской Управы города Калуги.

6. Доплаты за почетные звания и ученую степень

6.1. Доплата за ученую степень в размере, предусмотренном Федеральным законом от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем послевузовском профессиональном образовании»:

- 3000 рублей за ученую степень кандидата наук,
- 7000 рублей за ученую степень доктора наук.

6.2. Доплата в размере 1500 рублей в месяц работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации (за исключением почетного звания «Народный учитель Российской Федерации»).

6.3. Доплату в размере 1000 рублей в месяц работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник

общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения».

7. Доплаты отдельным категориям работников

7.1. Доплата за выполнение функций классного руководителя (в соответствии с приказом Министерства образования и науки Калужской области от 22.03.2018 г. № 348 «Об утверждении порядка и условий выплаты и размера доплаты за выполнение функций классного руководителя работникам муниципальных образовательных организаций реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования с 1 марта 2018 года» из расчета 3000 рублей пропорционально численности обучающихся в классе.

7.2. Доплата молодым специалистам (после получения специального образования с педагогическим стажем до 3-х лет в соответствии с Законом Калужской области об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей (название в редакции Закона Калужской области от 27 декабря 2013 года N 526-ОЗ) 20% от оклада.

7.3. Доплата учителям физической культуры, ведущим дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу, устанавливается доплата в размере 1000 рублей в месяц (в соответствии с Законом Калужской области от 17.12.2013 №527-ОЗ «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных организаций»).

7.4. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам из иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ в размере 5000 рублей в соответствии с постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования».

8. Выплата материальной помощи

8.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника;
- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка;
- в целях социальной поддержки;
- работникам, имеющим несовершеннолетних детей
- в связи с тяжелым материальным положением работника.

8.2. Материальная помощь выплачивается в размере не более 50000 руб.

9. Выплаты из фонда экономии средств оплаты труда

9.1. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться на оказание материальной помощи по личному заявлению работника.

9.2. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться на поощрительные выплаты, предусмотренные в пункте 5.4. Положения

9.3. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться на стимулирующие выплаты в виде премий в соответствии с настоящим Положением.

Согласовано
Председатель ПК школы
Велицкая Е.В.

