



Местная религиозная организация православный приход собора Всех святых
в земле русской просиявших г.о. Домодедово Московской области
Московской митрополии Русской Православной Церкви

**ЧОУ «Православная классическая гимназия
имени преподобного Серафима Саровского»**

142005, Московская область, г.о. Домодедово, микрорайон Центральный,
ул. Южная, стр. 46, кор. 2. Тел. +7 (965) 429-80-51

E-mail: pravgim@mail.ru <https://нашагимназия.рф>
ОГРН 1035002009130, ИНН 5009032172, КПП 500901001

РАССМОТРЕНО

Педагогическим
советом

От « » июня 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор

Е.О. Евдокимов

МОСКОВСКИЙ ПИИ ДИПАРКА
Частное
образовательное
учреждение
Православная
классическая
гимназия
имени
преподобного
Серафима Саровского
ОГРН 1035002009130
МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

**Положение об оплате труда работников ЧОУ «Православная классическая гимназия
имени преподобного Серафима Саровского»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ЧОУ «Православная классическая гимназия имени преподобного Серафима Саровского» (далее — «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами трудового законодательства Российской Федерации, и определяет порядок установления, изменения и реализации системы оплаты труда работников ЧОУ «Православная классическая гимназия имени преподобного Серафима Саровского» (далее «Организация»)

1.2. Действие Положения распространяется на всех Работников Организации, состоящих в трудовых правоотношениях с Организацией и заключивших трудовые договоры с Организацией по основному месту работы, совместительству и совмещению должностей (профессий)

Действие Положения не распространяется на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

1.3. Если трудовым договором Работника предусмотрены условия оплаты труда, отличные от настоящего Положения, то применяются условия трудового договора.

1.4. В Положении используются следующие термины и определения:

- Работодатель, ЧОУ «Православная классическая гимназия имени преподобного Серафима Саровского».

- Работник — лицо, осуществляющее у Работодателя трудовую деятельность на основании заключенного с ним трудового договора.

- Система оплаты труда включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. 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.

- Заработная плата — денежные средства, выплачиваемые Работнику за выполнение им трудовой функции в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества выполняемой работы, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты (премии и иные поощрительные выплаты), производимые Работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Работодателя.

Заработная плата работников состоит из:

- *Постоянной части* (гарантированное денежное вознаграждение) -должностной оклад, доплаты, надбавки компенсационного характера. (***Приложение 1***)

- *Переменной части* (негарантированное денежное вознаграждение) - премии, стимулирующего характера, премии, бонусы, комиссионные вознаграждения. (***Приложение 1***)

2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда Работников основана, в том числе на следующих принципах: понятности, соразмерности, законности.

2.2. Работодатель вправе по своему усмотрению, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, изменять систему оплаты труда Работников. При этом в случае изменения системы оплаты труда трудовые договоры Работников могут быть изменены по инициативе Работодателя в порядке и с предоставлением гарантий в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в Организации в соответствии с документом учета рабочего времени (табелем).

2.4. Премияльная система оплаты труда предполагает выплату Работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения при соблюдении Работниками условий премирования в соответствии с настоящим Положением.

3. Должностной оклад

3.1. Должностной оклад Работника определяется штатным расписанием Организации, устанавливается в трудовом договоре в соответствии с занимаемой Работником должностью (профессией) и уровнем его квалификации.

3.2. Должностной оклад может быть изменен в следующих случаях:

- в индивидуальном порядке при изменении сложности трудовых обязанностей, предусмотренных для данной должности, уровня ответственности и прочих существенных изменениях;

- по соглашению между Работником и Работодателем;

- по инициативе Работодателя при наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

- на основании постановления ПРАВИТЕЛЬСТВА МО

3.4. Новые должностные оклады (тарифные ставки) фиксируются в штатном расписании, а также в трудовых договорах, дополнительных соглашениях или приложениях к нему.

4. Порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера

4.1. Выплаты (доплаты, надбавки) компенсационного характера направлены на материальное возмещение повышенных затрат труда и к ним относятся:

- выплаты Работникам при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; _ доплаты за интенсивность и/или напряженность работы; - доплаты за материальную ответственность;

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни; _ оплата труда за сверхурочную работу; _ оплата труда при работе в командировках.

4.2. В случае совмещения профессий (должностей), увеличения объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата в размерах, установленных по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата Работнику за интенсивность или напряженность работы (то есть за выполнение разовых и/или заранее непредвиденных работ и т.п.) устанавливаются приказом Директора.

4.4. Работнику, с которым у Работодателя заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, приказом Директора устанавливается доплата за полную материальную ответственность в размере не более от должностного оклада по занимаемой Работником должности.

4.5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации на основании соответствующего приказа Директора Организации.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

4.7. При направлении Работника в служебную командировку за ним сохраняется его средняя заработная плата.

5. Иные случаи выплат

5.1. Организация предоставляет Работникам все обязательные социальные гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации, в полном объеме и в полном соответствии с законодательством Российской Федерации:

- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- пенсионные отчисления;
- выплата пособий по временной нетрудоспособности;
- выплата пособий по беременности и родам и пособий по уходу за ребенком.

5.2. В целях повышения социальной защиты и привлекательности труда Работодатель предоставляет Работникам материальную помощь.

5.3. Материальная помощь оказывается Работнику при возникновении у него особых обстоятельств: в связи со смертью близкого родственника (родители, супруг/супруга, дети Работника Организации), а также в иных случаях, которые Директор сочтет особыми и требующим оказания Работнику материальной помощи.

5.4. Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности Организации и не связана с индивидуальными результатами Работников, не носит стимулирующий либо компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

5.5. В Организации устанавливаются размеры материальной помощи:

- связи со смертью близкого родственника Работника— в размере 50000 (пятидесяти тысяч) рублей.
- в связи с наступлением иного особого события — от 1000 (тысячи) до 30000 (тридцати тысяч) рублей в зависимости от финансовых возможностей Организации.

5.6. В течение календарного года Работнику может быть выплачено несколько сумм материальной помощи по различным обстоятельствам, ограничение по количеству таких выплат не устанавливается.

5.7. Факт необходимости получения материальной помощи должен быть документально подтвержден — копией свидетельства о смерти члена семьи Работника, копией иного документа, свидетельствующего о наступлении у Работника особого события.

5.8. Для получения материальной помощи на имя Директора Организации оформляется личное заявление Работника с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

5.9. Заявление может быть подано Работником в течение 1 (Одного) месяца после даты наступления у него особых обстоятельств, перечисленных в п.5.3 настоящего Положения.

5.10. Материальная помощь выплачивается на основании приказа (распоряжения) Директора Организации в течение 3 (Трех) рабочих дней со дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения).

6. Порядок начисления премий, стимулирующего характера

6.1. Для стимулирования Работников к повышению эффективности труда и поощрения при добросовестном выполнении трудовых обязанностей в целях усиления материальной

заинтересованности в повышении качества работы и уровня ответственности за выполненную работу в Организации, устанавливаются следующие виды премий:

- годовые премии (по итогам работы за учебный год) и/или ежемесячные премии (по итогам работы за месяц). Годовая премия выплачивается равными долями (с сентября по июнь) в течении последующего учебного года и /или разово согласно приказу Директора Организации.

- разовые премии (единовременные поощрительные выплаты).

Организация вправе устанавливать, выбирать виды стимулирующих выплат на учебный (календарный) год, устанавливать новые виды выплат путем внесения изменений в настоящее Положение.

6.2. Категории Работников, к которым применяются соответствующие виды премии, определен в Приложении 2 к настоящему Положению.

6.3. Премии, предусмотренные настоящим разделом, не являются гарантированным элементом системы оплаты труда Работников, и зависят от результативности Работника и от финансовых возможностей Организации.

6.4. Размер премирования, показатели, при достижении которых Работникам начисляются премии, а также порядок таких выплат определены в Приложении 3 к настоящему Положению.

При этом итоговый процент премирования Работников утверждает Директор исходя из принципа соразмерности.

6.5. Премия не начисляется и не выплачивается в случаях:

- применения дисциплинарного взыскания к Работнику;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения Работником трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами Организации;
- несоблюдения Работником требований по охране Труда и обеспечению безопасности труда;
- нарушение Работником санитарно-гигиенического режима Организации;
- появление Работника в Организации в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушения Работником сроков выполнения заданий и поручений, установленных приказами Работодателя;
- нарушения Работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Организации;
- обоснованные жалобы о нарушении Работником прав Обучающихся;
- нарушение Работником этики поведения и субординации.

6.6. Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для неначисления Работнику премии, подтверждаются служебными записками непосредственного руководителя такого Работника, актами, докладными записками, данными электронных систем и т.п.

6.7. Лишение премии или снижение размера премии производится за тот период, в котором было совершено упущение в работе, или поступило сообщение о них, или в отдельных случаях за тот период, в котором оно было выявлено.

6.8. Премии, установленные в настоящем разделе, учитываются в составе средней заработной платы для оплаты отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и для

других случаев, когда законодательством Российской Федерации установлена необходимость исчисления средней заработной платы.

6.9. Расходы Работодателя на выплату премий, установленных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.

7. Порядок выплат

7.1 Заработная плата выплачивается не реже чем через каждые полмесяца - 20 числа текущего месяца (выплата за первую половину месяца) и 05 числа следующего месяца (выплата за вторую половину месяца).

7.2 Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в размере 50% от должностного оклада (тарифной ставки) в случае, если период с по 15 число отработан полностью, либо в указанный период у Работника были отсутствия по причинам, подразумевающим сохранение за Работником заработка. Если в период с по 15 число у Работника были отсутствия по причине нахождения в отпуске, временной нетрудоспособности или иным причинам, не подразумевающим сохранение заработка Работодателем, то размер заработной платы за первую половину месяца (аванса) определяется как от оклада (должностного оклада) за фактически отработанное время по графику работы Работника.

7.3 Из выплачиваемой Работнику заработной платы производятся налоговые и иные удержания в случаях, в порядке и в размере, установленных законодательством Российской Федерации.

7.4 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.5 Перед выплатой за вторую половину месяца каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера иных сумм, начисленных Работнику, размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

7.6 Табель учета рабочего времени, служебные записки на имя Директора Организации по вопросам премирования Работников не позднее последнего числа каждого месяца сдаются директору /бухгалтеру Организации.

7.7 Табель учета рабочего времени заполняет и подписывает специалист по кадрам/ кадровая служба.

7.8 В случае вынужденных простоев Работников Организации (по обстоятельствам, не зависящим от Работодателя и Работника) и невыполнения в связи с этим норм труда (должностных обязанностей) за Работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

7.9 Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

7.10 Время простоя по вине Работника не оплачивается.

7.11 Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления в безналичном порядке по реквизитам, указанным работниками в заявлениях о перечислении заработной платы.

7.12 При прекращении действия трудового договора с Работником окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника.

7.13 Начисление и выплата отпускных Работнику производится не позднее чем за три календарных дня до его начала, если Работник своевременно (то есть за 2 недели до даты начала отпуска) подал заявление об отпуске.

7.14 Выплаты компенсационного характера (в том числе за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную, ночную работу) производятся работнику одновременно с перечислением заработной платы при окончательном расчете за месяц.

7.15 Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выплаты заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка нетрудоспособности директору / бухгалтеру.

8. Ответственность работодателя

8.1 За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1 Настоящее Положение вступает в действие с даты его утверждения Директором Организации, на основании решения педагогического совета.

9.2 Настоящее Положение действует до момента его отмены и утверждения нового Положения или изменения и/или дополнения к настоящему Положению.

Приложение 1.

Гарантированное денежное вознаграждение административно-управленческому персоналу организации.
(Тарифная ставка)

Должность	Должностной оклад	Доплата за интенсивность и/или напряженность труда Проценты / рубли	Надбавка компенсационного характера
Директор	85000 рублей	30% / 25500рублей	44000
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	60000 рублей	30% / 18000 рублей	12000
Заместитель директора по безопасности	60000 рублей	30% / 18000 рублей	12000
Заместитель директора по духовно-нравственному воспитанию	60000 рублей	30% / 18000 рублей	12000
Библиотекарь	19500 рублей		-
Лаборант	19500 рублей		-
Педагог организатор	48000 рублей	20 % / 9600 рублей	-
Уборщик служебных помещений	46000 рублей		-
Специалист отдела кадров	50000 рублей	30% / 15000 рублей	4000
Видеограф	60000 рублей		9000
Художник	40500 рублей		-
Специалист	20000 рублей		-
Старший специалист	30000 рублей		

Делопроизводитель	20000 рублей		-
Заведующий хозяйственно-административной части	60000 рублей	30% / 18000 рублей	7000
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	50000 рублей	30% / 15000 рублей	6000
Секретарь учебной части	40000 рублей		6000
Главный бухгалтер	70000 рублей	20 % / 14000 рублей	8000
Бухгалтер	30000 рублей		4500
IT специалист	30000 рублей		4000
Системный администратор	50000		-
Советник директора по духовно-нравственному воспитанию	40000		-
Курьер	50000	30% 15000	5000

Приложение 1

Гарантированное денежное вознаграждение педагогических работников организации.

(должностной оклад за ставку, доплаты, надбавки компенсационного характера.)

Категория педагогического работника	Должностной оклад, согласно Постановлению Правительства МО о внесении изменений в постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области.	Доплата за интенсивность и/или напряженность труда Проценты / рубли	Надбавка компенсационного характера
-------------------------------------	--	--	-------------------------------------

Учитель без квалификационной категории	21659 рублей	30% / 6498 рублей	16843 рублей
Учитель 1 квалификационной категории	23793 рублей	30% / 7138 рублей	19069 рублей
Учитель высшей квалификационной категории	25833 рублей	30% / 7750 рублей	21417 рублей
Методист	20000 рублей	30% / 6000 рублей	-
Методист по духовно-нравственному воспитанию	30000 рублей	30 % / 9000	7000 рублей

Размер доплаты за увеличение объема работ

№	Работа, поручаемая Работнику в порядке увеличения объема работ	Фиксируемая сумма доплат (рубли) в месяц
1	Организация работы по зачислению контингента в образовательную организацию	10000
2	Выполнение функции классного руководителя	15000
3	Администрирование электронного журнала и дневника	15000
4	Администрирование системы образовательный учет по зачислению, отчислению контингента, кадровому зачислению/отчислению.	10000
5	Организация режима учебной деятельности (расписание, замены)	15000
6	Планирование, учет, анализ и другие виды отчетов расходов по государственным субсидиям грантовых проектов.	20000
7	Руководство объединениями Организации	10000
8	Группа продленного дня	20000

9	Оплата кружков, секций и другой видов деятельности, не включенный в урочную и внеурочную деятельность Организации	23000
10	Подготовка к школе	Подушевое финансирование: 1500 рублей за каждого обучающегося
11	Организация и учет питания	23000
12	За увеличение объема работ	От 5% до 100% от оклада

Приложение 2

Перечень структурных подразделений, подлежащих премированию при достижении установленных показателей.

Структурное подразделение	Ежемесячная премия	Годовая премия	Разовая премия
Административно-управленческий персонал	Да	Да	Да
Педагогический персонал	Да	Да	Да

Премия для работников, относящихся к административно-управленческому персоналу.

№	Вид премии и период	Наименование показателя	Размер премии
1.1	Ежемесячная премия	Обеспечение постоянного повышенного контроля за надлежащим функционированием организации.	Не более 35 % от оклада
1.2	Ежемесячная премия	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей	Не более 35 % от оклада
1.3	Ежемесячная премия	Организация и участие в мероприятиях по повышению квалификации, переподготовки, Работников Организации	Не более 15 % от оклада
1.4	Годовая премия	Положительные результаты проверок органов государственного контроля	Не более 35% от оклада

		(надзора) в отношении деятельности Организации	
1.5	Годовая премия	Выполнение плана работы, установленного в организации	Не более 100% от оклада
1.6	Ежемесячная премия	Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	Не более 100% от оклада
1.7	Ежемесячная премия	Сохранение или увеличение контингента обучающихся в Организации	Не более 100% от оклада
1.8	Годовая премия	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного и воспитательного процесса	Не более 100% от оклада

Премия для работников, относящихся к педагогическим работникам.

Вид премии и период	Наименование показателя	Размер премии
Ежемесячная премия	Высокие показатели качества обучения, подтвержденные внешними диагностиками	Не более 15 % от оклада
Ежемесячная премия	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей	Не более 5 % от оклада
Годовая премия	Организация внеклассной работы по преподаваемым предметам	Не более 100% от оклада
Годовая премия	Эффективная работа с родителями	Не более 100% от оклада
Годовая премия	Педагог победитель, призер, участник профессиональных конкурсов	Не более 50% от оклада
Годовая премия	Выступление с докладами, статьями и т.д. на внешних конференциях, семинарах и т.д.	Не более 50% от оклада
Годовая премия	Высокие показатели ГИА	Не более 80% от оклада
Ежемесячная премия	Подготовка материалов к размещению на сайте , платформах организации и т.д.	Не более 70 % от оклада

Ежемесячная премия	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей	Не более 35 % от оклада
--------------------	--	-------------------------

Приложение 2

Перечень структурных подразделений, подлежащих выплате стимулирующего характера при достижении установленных показателей.

Структурное подразделение	Ежемесячная премия	Годовая премия	Разовая премия
Административно-управленческий персонал	Да	Да	Да
Педагогический персонал	Да	Да	Да

Показатели эффективности деятельности педагогических работников для расчета стимулирующих выплат (в баллах*)

Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала в баллах
Результаты учебной деятельности учащихся, полученные на экзаменах, тестировании, независимых региональных	1. Доля выпускников: а) начальной школы, выполнивших задания по русскому языку и математике и предмету по выбору (получивших отметки «4» и «5») по результатам независимого тестирования проводимого в рамках	а) Количество обучающихся, выполнивших задания по русскому языку и математике и предмету по выбору (получивших отметки «4» и «5») / к общему количеству обучающихся участвовавших в независимом тестировании,	а, б) от 1 до 5 баллов * При численности более 85%

	<p>мониторинга (ВПР).</p> <p>б) 9-ых классов, получивших отметку «5» по результатам государственной (итоговой) аттестации.</p> <p>в) 11-х классов, получившие на ЕГЭ от 70 баллов по обязательным предметам или предмету по выбору гуманитарного направления или от 65 баллов по остальным предметам.</p>	<p>проводимом в рамках мониторинга.</p> <p>б) Количество обучающихся, получивших отметку «5» по результатам государственной (итоговой) аттестации. / к общему количеству обучающихся участвовавших в ОГЭ</p> <p>в) согласно количеству обучающихся</p>	<p>в) от 0,5 за каждого обучающегося.</p>
Результаты учебной деятельности учащихся, проявленные на предметных олимпиадах ПОШ и ВсОШ	Результативность участия (победители, призеры)	Уровень достижений (установленный балл присваивается за каждого победителя, призера.)	10 , 6 баллов - Всероссийский и Региональный уровень соответственно 2 балла- Муниципальный уровень
Выполнение требований ОТ и ТБ	Отсутствие случаев травматизма, выполнение норм ТО и ИБ в ходе образовательного процесса	Зафиксированный уровень	2 балла – отсутствие случаев - 8 баллов – наличие случаев
Достижения обучающихся в конкурсах, фестивалях, выставках, спортивных	Результативность участия (победители, призеры, лауреаты)	Входит в рейтинг	10 баллов – Всероссийский и Региональный уровень 5 баллов - Муниципальный уровень 4 балла -

мероприятиях (ГТО) ит.д.		Не входит в рейтинг	Всероссийский и Региональный уровень 2 балла – Муниципальный уровень
Эффективность использования технологий проектной и учебно-исследовательской деятельности	Результативность участия обучающихся в учебно-исследовательской и проектной деятельности	Уровень достижений (учитываются обучающиеся победители, призеры, лауреаты и получившие грамоты) , входит в рейтинг . Уровень достижений (учитываются обучающиеся победители, призеры, лауреаты и получившие грамоты) , не входит в рейтинг .	10 балла - Всероссийский и Региональный уровень 5 баллов - Муниципальный 0,5 баллов - Школьный уровень 5 балла - Всероссийский и Региональный уровень 3 баллов - Муниципальный 0,2 баллов - Школьный уровень
Обобщение и распространение педагогического опыта	Проведение педагогических мастерских, открытых уроков, наставничество		5 балла - Всероссийский и Региональный уровень 3 баллов - Муниципальный 0,5 баллов - Школьный уровень
Участие в инновационной, методической и экспериментальной деятельности	Внедрение продуктов инновационной и экспериментальной	Разработка и реализация инновационных авторских образовательных программ, курсов, роков элективных курсов, ведение экспериментальной работы.	От 1 до 5 баллов- Авторская образовательная программа, урок, курс.
Участие в конкурсах для школьников,	Результативность участия	Входит в рейтинг Московской области	От 1 до 3 баллов

направленных на духовно-нравственное развитие и творческое самовыражение Межрегиональный конкурс «История моей семьи в истории родного края»	(победители, призеры, лауреаты)		
Участие в конкурсах для школьников, направленных на духовно-нравственное развитие и творческое самовыражение	Результативность участия (победители, призеры, лауреаты)	Уровень достижений (установленный балл присваивается за каждого победителя, призера.)	5 балла - Всероссийский уровень 3 балла - Региональный уровень 1 балл- Муниципальный уровень
Участие в конкурсах для школьников, направленных на духовно-нравственное развитие и творческое самовыражение Международный конкурс "Красота Божьего мира"	Результативность участия (победители, призеры)	Входит в рейтинг Московской области	5 балла - Всероссийский уровень 3 балла - Региональный уровень 1 балл- Муниципальный уровень
Участие в конкурсах для школьников, направленных на духовно-нравственное развитие и творческое самовыражение	Результативность участия (победители, призеры, лауреаты)		5 балла - Всероссийский уровень 3 балла - Региональный уровень 1 балл- Муниципальный уровень

*Расчет стоимости одного балла производится каждый месяц до начисления Заработной платы следующим образом:

Условные обозначения

Ф - фонд стимулирования (определяется на конец месяца, предшествующего расчетному исходя из финансовых возможностей организации,

N- общая сумма баллов по соответствующим критериям,

C -стоимость одного балла.

$C = \Phi / N$.

Перечень фиксирующих стимулирующих выплат педагогическим работникам

№	Наименование доплат	Процент доплаты от ставки заработной платы , в соответствии с приложением 1 , с учетом «доплата за интенсивность и/или напряженность труда Процент» и «надбавка компенсационного характера»
1	Доплата за проверку тетрадей а) математика, начальные классы б) русский язык, литература в) английский язык, история, география, физика, биология, обществознание	15% 10% 5%