

Принято
общим собранием трудового коллектива
Протокол № 3 от «28» августа 2024

Утверждено
приказом № 94/2-ОД
от « 29» 08. 2024г.
Директор ГБОУ ООШ с. Жигули
_____ Е.В.Исакова

Согласовано
Управляющим советом школы
«28» 08. 2024 г.
Председатель Управляющего совета

Положение об оплате труда работников

**государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области основной
общеобразовательной школы
с. Жигули муниципального района Ставропольский
Самарской области**

2024 г.

1. Общие положения.

Настоящее Положение об оплате труда, установлении надбавок и доплат работникам Учреждения разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации (с изменениями и дополнениями);
- Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Закона Самарской области от 14.12.2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- Постановления Правительства Самарской области от 23 августа 2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений правительства самарской области»
- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника".
- Устава Учреждения;

2. Структура и порядок оплаты труда работников Учреждения

2.1 Общий фонд оплаты труда работников учреждения рассчитывается по формуле: $ФОТ = NRO \times D + ОЗ + Т$

где:

NRO – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников, установленных приказом министерства образования Самарской области;

D – численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

ОЗ – отраслевые затраты:

а) дополнительные средства на оплату труда работников малокомплектных общеобразовательных школ;

б) на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

в) дополнительные средства на оплату труда работников общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия;

г) дополнительные средства на оплату труда отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами РАН;

Г – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

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.

2.2 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;

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), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение 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 работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "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;

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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

2.3 Заработная плата работников Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оплату часов), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.4 Ежемесячный размер заработной платы работников Учреждения должен быть не менее установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда, утвержденного Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» со всеми последующими изменениями. При этом размер должностного оклада сотрудников, отнесенных к категории руководителей и специалистов, должен быть повышен на 25% за работу в сельской местности на основании закона Самарской области от 14.12.2004 г. № 158-ГД, Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431.

2.5 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.6 Заработная плата выплачивается на указанный Работником счет в банке не реже чем два раза в месяц:

- заработная плата за период с 1 по 15 число текущего месяца выплачивается 20 числа текущего месяца;

- заработная плата за период с 16 по 30 (31) число текущего месяца выплачивается 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня

2.7 Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об

изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.8 Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле: $ЗПп = БЧп + СПп + СТп$, где:

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

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧп = Спi \times Кмк \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр + Ски \times Н \times Уп \times 4,2,$$

где:

Спi - 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;

Кмк - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 - до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 - от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 - от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 - от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 - свыше 15 человек в классах-комплектах;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

Кпр - 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 локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - 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;

Скi - 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;

СПп - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СПп = ((БЧп \times Кзн) - БЧп) + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д,$$

где:

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, 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 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 данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Кнм - 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;

СТп - 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

$$\text{СТп} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В},$$

где:

Категория - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле

$$\text{Категория} = (\text{БЧп} \times \text{Ккв}) - \text{БЧп},$$

где:

Ккв - 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 составляет: стаж работы в должности «Педагогический работник»

от 3 до 5 лет - 1% от БЧп; от 5 до 15 лет - 3% от БЧп; свыше 15 лет - 5% от БЧп;

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

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

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

2.9 Заработная плата руководителя устанавливается и рассчитывается по формуле: $\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн} + \text{Ср}$, где:

ЗПр - заработная плата руководителя;

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

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы (знак отличия РФ «За наставничество», Почетные звания Российской Федерации: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», Почетные звания Самарской области: «Народный учитель Самарской области», «Заслуженный работник образования Самарской области», «Заслуженный учитель Самарской области»), орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения (из бюджета и внебюджетных источников)

2.10 Заработная плата заместителей руководителя, 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

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

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

2.11 Заработная плата прочего персонала устанавливается в соответствии с должностными окладами работников общеобразовательных учреждений, 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, и определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника".

2.12 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4, а соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в кратности 3.

2.13 Ежемесячная заработная плата педагогических работников Учреждения устанавливаются в зависимости от утвержденной приказом директора Учреждения педагогической нагрузки на учебный год. В случае нехватки педагогической нагрузки педагогическим работникам с их письменного согласия может устанавливаться неполная нагрузка.

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

2.15 Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

2.16 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.

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

2.18 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 нормативными актами общеобразовательного учреждения.

2.19 Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в общеобразовательном учреждении.

3. Принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1. Виды, порядок и размер Надбавок за результативность и качество работы для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локально-нормативными актами. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются на основе утверждаемого Министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

3.2. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

Не более 3% - на стимулирующие выплаты директору школы;

Не более 10% - на стимулирующие выплаты разового характера;

87 % - на стимулирующие выплаты длительного характера (надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда), выслугу лет, надбавка за квалификационную категорию).

3.3 Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат директору школы устанавливаются на основании приказа Руководителя Центрального управления Министерством образования Самарской области.

3.4 Условиями для назначения Надбавок за результативность и качество работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев.
- отсутствие дисциплинарных взысканий.
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника.

3.5 Надбавки за результативность и качество работы могут быть отменены в следующих случаях:

- при наложении на работника дисциплинарного взыскания.
- при наличии случаев травматизма во время образовательного процесса когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника.

3.6 Решение о снижении или отмены Надбавок за результативность и качество работы принимаются директором на основании фактов и после согласования с Управляющим Управляющий советом.

3.7 Стимулирующие выплаты разового характера устанавливаются в период между установлением выплат длительного характера. Размер указанных стимулирующих выплат в пределах установленной квоты определяется директором школы по представлению экспертной группы без согласования с Управляющим советом.

3.8 Надбавки за результативность и качество работы длительного характера распределяются согласно критериям оценки деятельности работников Приложение № 1. Используемые критерии и их балльная оценка согласовываются с Управляющий советом школы и утверждаются приказом директора школы.

3.9 Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:

- работники в срок до 05 сентября предоставляют экспертной группе самоанализ деятельности по форме Приложение 1;
- экспертная группа проводит экспертизу самоанализа работников по итогам года и в срок до 07 сентября представляет на рассмотрение и утверждение директору школы, предварительно уведомив работников о результатах экспертизы (работники имеют право подать апелляцию о несогласии с решением экспертной группы в 2-х дневный срок после ознакомлении с результатами);
- директор до 10 сентября предоставляет Управляющему совету школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников;

- управляющий совет школы в 3-х дневный срок рассматривает и согласовывает данные показатели;
- директор школы на следующий день издает приказ об установлении выплат длительного характера.

3.10 Экспертная группа создается приказом директора школы в количестве не менее 3-х человек. В состав экспертной группы могут входить руководители методических объединений школы, представители педагогического коллектива, представители управляющего совета. Председателем экспертной группы назначается заместитель директора по УВР или выбирается один из членов экспертной группы.

3.11 Установление стимулирующих выплат работникам, в соответствии с утвержденными критериями осуществляется:

- на учебный год;
- на период выполнения работ (из стимулирующих выплат разового характера).
- в тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующей выплаты у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в учреждении – 4 месяца, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска):
- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента представления в экспертный Управляющий совет Школы самоанализа, при этом происходит перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам Школы.

3.12 Порядок определения размеров стимулирующих выплат работникам:

- размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником.
- стоимость одного балла определяется путем деления объема стимулирующего фонда в денежном выражении (соответственно категориям работников) на количество баллов, набранных всеми работниками данной категории.

3.13 Максимальный размер стимулирующих выплат разового характера не может превышать 50 % от общей суммы разовых выплат в месяц для одного сотрудника за один и тот же период.

4. Порядок выплаты материальной помощи.

4.1 Материальная помощь работникам выплачивается в целях оказания материальной поддержки работникам школы, попавшим в трудную жизненную ситуацию, с целью обеспечения социальных гарантий, при наличии фонда экономии заработной платы.

4.2 Материальная помощь при наличии средств оказывается в следующих случаях:

- материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами;
- смерти, болезни близких родственников работников школы (родственники первой линии);
- работников школы пострадавших от стихийных бедствий, несчастных случаев;
- работников, попавших в трудную жизненную ситуацию;
- к отпуску;
- на приобретение путевок в целях социальной защиты.

4.3 В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

4.4 Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором ГБОУ ООШ с. Жигули самостоятельно.

4.5 Предложения о выплате материальной помощи могут вносить на рассмотрение директора - непосредственно сам работник, заместители директора, руководитель структурного подразделения Учреждения, председатель Общего собрания трудового коллектива.

4.6 Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и выплачивается на основании приказа директора, при наличии денежных средств в фонде экономии заработной платы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

4.7 При чрезвычайных ситуациях может быть оказана материальная помощь ранее уволенным работникам.

4.8 Размер материальной помощи работникам носит персонафицированный характер, определяется в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальные поощрения. На выплаты материальной помощи используются средства фонда экономии заработной платы.

4.9 Материальная помощь может быть начислена как работникам, состоящим в штате Учреждения, так и работникам, с которыми заключены срочные трудовые договоры на выполнение определенного вида работ или договора на основе ГК РФ, если это предусмотрено договором. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе по совместительству), могут быть представлены к материальной помощи на общих основаниях.

4.10 Суммы материальной помощи, выплаченные по настоящему положению, не включаются в расчет средней заработной платы, согласно п.3 постановления Правительства РФ от 24.12.2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5. Премирование работников.

5.1 Премирование - вид единовременного материального поощрения работников Учреждения по результатам его основной деятельности.

5.2 Размеры премий работников носят персонафицированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников учреждения. На премирование используются средства фонда экономии заработной платы.

5.3 Суммы премий, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы.

5.4 Работники, совершившие прогулы, другие правонарушения, а также привлеченные к административной или уголовной ответственности, к премированию не представляются.

5.5 Основанием для премирования работников служат следующие критерии их труда:

- безукоризненное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, высокий уровень исполнительской дисциплины;
- рационализация и новаторство в труде;
- активное участие в общественной жизни Учреждения, проведение праздников, конкурсов, смотров, семинаров;
- качественное проведение открытого урока;
- долголетний и безупречный труд в Учреждении и в системе образования;
- подготовка Учреждения к новому учебному году;
- своевременная сдача отчетности и составление квартальной (годовой) отчетности;
- выполнение особо важных или оперативных заданий руководителя учреждения;
- освоение новой технологии бухгалтерского учета (новых версий бухгалтерских программ);
- внедрение ведения новой технологии делопроизводства и учета документации по личному составу;
- по результатам текущих проверок, проведенных без замечаний;
- содержание образцового порядка в учебных кабинетах, залах, мастерских и пр.
- высокие результаты хозяйственной, учебно-воспитательной

деятельности учреждения руководящим административным работникам

▪ и др.

5.6 Порядок предоставления предложений на премирование:

- Руководители структурных подразделений, заместители директора по учебно-воспитательной и хозяйственной части, подают предложения о размере поощрений работников в соответствии с личным вкладом каждого в результате работы, исходя из суммы средств, направленных на единовременное материальное поощрение, на утверждение директору Учреждения и являются основанием для издания соответствующего приказа по Учреждению.
- Руководитель Учреждения издает приказ по учреждению о единовременном поощрении работников с указанием основания для поощрения и размера премии, надбавки, доплаты каждого, в рублях .
- Руководящие работники (руководитель структурного подразделения, заместитель директора, главный бухгалтер) поощряются директором учреждения на основании приказа по учреждению с указанием оснований, предусмотренных данным положением.
- Руководитель учреждения премируется из бюджетных средств, предусмотренных для оплаты труда, на основании приказов Центрального управления министерства образования Самарской области.

6. Заключительная часть

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2024 года.

САМОАНАЛИЗ

**эффективности труда и формализованные качественные и количественные
показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) учителя**

ФИО

на _____ 202 г.

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, (балл)	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	-сохранение значения – 1 б. положительная динамика – 2б.		
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	-снижение численности или отсутствие – 1б.		
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(ам)	- 75% до 85% - 1б - 86% до 95% - 2б - 96% и более - 3б.		
1.4.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	- 100% - 1б.		
1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков	- на уровне - 2б. - выше среднего значения – 3б.		

	ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»			
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	- 75% и более - 2б.		
1.8.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК),	- позитивная динамика – 1б.		
1.9.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	- снижение численности или отсутствие – 1б.		
1.10.	Доля обучающихся, состоящих- на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	- 100% - 1б.		
1.11.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций Тили иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	- 100% - 1б.		
1.12.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	- отсутствие – 1б.		

1.13.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя.	- на уровне декомпозированного педагогу показателя – 1б. -выше декомпозированного педагогу показателя – 2б.		
1.14.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленного учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	- наличие победителей и/или призеров на уровне «образовательного округа» - 2б. - наличие победителей и/или призеров на региональном уровне – 3б. - наличие победителей и/или призеров на всероссийском или международном уровнях – 4б.		
1.15.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	- выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 1б.		
1.16.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	- выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 2б.		
1.17.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей	- на уровне и выше – 1б		

	численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО			
1.18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	- отсутствие жалоб – 1б.		

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению профессионального самоопределения

2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образования (в зависимости от уровня)	- наличие победителей и/или призёров на уровне «образовательного округа» - 1б - 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 2б. - наличие победителей и/или призёров на региональном уровне – 2б - 3 и более человек на региональном уровне – 3б. - наличие победителей и/или призёров на всероссийском или международном уровнях – 3б.		
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	- наличие победителей и/или призёров на уровне «образовательного округа» - 1б - 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 2б. - наличие победителей и/или призёров на региональном уровне – 2б - 3 и более человек на региональном уровне – 3б. - наличие победителей и/или призёров на всероссийском или международном – 3б.		
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	- 80% и выше – 1б.		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому	- наличие победителей и/или призёров на уровне «образовательного		

	учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	округа» - 1б - 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 2б. - наличие победителей и/или призёров на региональном уровне – 2б - 3 и более человек на региональном уровне – 3б. - наличие победителей и/или призёров на всероссийском или международном – 3б.		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	- наличие – 1б. - 3 и более человек – 2б.		
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	- выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику - 1б.		
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	- наличие – 1б. - 3 и более человек – 2б.		
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	- на уровне декомпозированного учителю показателя – 0,5б - выше декомпозированного учителю показателя – 1б.		
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению	- на уровне декомпозированного учителю показателя – 0,5б - выше		

	индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	декомпозированного учителю показателя – 1б.		
--	---	---	--	--

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	- 100% - 1б		
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	- 1 б.		
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	-наличие - 3 б.		

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	- участие на уровне ОО – 0,5 б. - победитель или призёр на уровне ОО – 1б. -участие на уровне «образовательного округа» - 1б - победитель или призёр на уровне «образовательного округа» - 2 б - участие на региональном уровне – 2б - победитель или призёр на региональном уровне – 3б		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении	-участие на уровне «образовательного округа» - 1б - победитель или призёр		

	педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» - 2 б - участие на региональном уровне – 2б - победитель или призёр на региональном уровне – 3б		
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	- муниципальный уровень – 1б - уровень образовательного округа – 2б - региональный – 3б - всероссийский – 4б		
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	-участие на уровне «образовательного округа» - 1б - победитель или призёр на уровне «образовательного округа» - 3 б - участие на региональном уровне – 3б - победитель или призёр на региональном уровне – 5б		
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	- наличие на официальном сайте ОО , в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях – 1б. - печатные публикации – 1,5б		
4.6	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	- от 36 часов – 1б - 72 и выше часа – 2б.		
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	- 2б.		

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5–11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	- 85 % до 95% - 1б. - выше 95% - 2б.		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	- 1б.		
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	- 1б.		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	- 1б.		
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	- призер - 1б. - победитель – 2б.		
5.6.	Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, а также о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения и информированием о таких обучающихся	За каждый случай выявления – 1 б.		

Подпись работника _____

Подпись председателя экспертной группы _____

Дата заполнения _____