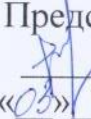


СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
 Е.А. Трошенков
«05» 12 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда, стимулирующих выплатах работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 153 имени Героя Советского Союза Авдеева М.В.» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 153 имени Героя Советского Союза Авдеева М.В.» городского округа Самара. Сокращённое название - МБОУ «Школа № 153» г.о. Самара (далее - Учреждение).

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области»; Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»; Постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»; Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений», Коллективным договором Учреждения.

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

Расчет фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется по формуле:

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

где:

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

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

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

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

$У$ - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

1.4.1. 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 педагогам, реализующим образовательные программы углубленного уровня в рамках профессионального обучения;

Объем средств, направляемый на доплаты педагогам при организации внеурочной деятельности, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса

Доплату за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

1.5. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, экстернат, наставничество и **другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;**

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников «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 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.

Распределение специального фонда оплаты труда производится приказами директора ОУ с 1 января и с 1 сентября.

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

1.6. Стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения в размере

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

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

Надбавка за интенсивность и напряженность работы;

Премия (доплата) за выполнение особо важных и срочных работ;

Премия (доплата) за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

Ежемесячная надбавка за выслугу лет;

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;

Надбавка за результативность и качество работы устанавливается на основании перечня критериев эффективности труда и качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы;

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

а) объективность- размер вознаграждения определяется на основе объективной оценки труда

б) предсказуемость- работник должен знать размер вознаграждения в зависимости от результатов труда

в) адекватность- размер вознаграждения должен быть адекватен трудовому вкладу каждого работника

г) своевременность- размер вознаграждения должен следовать за достижением результатов

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

1.7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении).

Условия для назначения стимулирующей надбавки за качество труда по итогам работы за период:

- стаж работы в должности в данном ОУ не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного Учреждения устанавливается Учредителем.

1.8.Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники», которые указаны в Постановлении Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 « Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Должности иных педагогических работников по ПП № 225 от 21.02.2022

Воспитатель

Учитель

Учитель-логопед

Логопед

Педагог дополнительного образования

Педагог-библиотекарь

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Социальный педагог

Старший методист

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 в электронном виде работодателем.

Для определения размера надбавки время работы во всех ОУ суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения образовательного учреждения права на получение этой надбавки; Выплата ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) производится дифференцированно в зависимости от стажа работы в учреждениях образования. Данная выплата производится конкретному лицу независимо от количества занимаемых ставок (должностей).

Стаж работы	Размер надбавки ,руб.	примечание
от 1 до 3 лет	100	
от 3 до 10 лет	300	
от 10 до 20 лет	500	
свыше 20 лет	700	

В стаж работы включаются:

Периоды работы в ОУ:

Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для исполнения обязанностей по занимаемой должности.

Время обучения работников ОУ в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в ОУ на соответствующих должностях. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с ОУ. Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение выплаты, принимает руководитель ОУ.

Руководителем ОУ издается приказ на выплаты сотрудникам ОУ по состоянию на 1 сентября ежегодно.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если право на назначение или изменение размера надбавки к должностному окладу за выслугу лет наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки в новом размере производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников возлагается на руководителя ОУ.

1.9. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ определяется из фактической потребности и распределяется руководителем ОУ.

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

1.10. Зарплата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$ЗП = БЧ + СП + СТ,$$

где ЗП - зарплата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом,

БЧ = СЧ × Кповыш × Кугл (1,3) × Н(кол. уч-ся) × У(кол. час. по учебн. плану) × 4,2

СП - специальная часть фонда оплаты труда

СТ - стимулирующая часть фонда оплаты труда

СТ= Категория+Выслуга+В(выплаты стимулирующего характера)

СЧ- средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по образовательной программе., устанавливаемая Постановлением Правительства Самарской области.

Кугл=1,3 -коэффициент, повышающий расчетную единицу при реализации образовательных программ углубленного изучения в размере 1,3.

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

К=2 – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса при необходимости на группы при наполняемости свыше 20 человек в классе при обучении по отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия, начальные классы)

Ежемесячная надбавка за категорию устанавливается в следующих размерах:

1,2- для педагогов с высшей квалификационной категорией

1,1- для педагогов с первой квалификационной категорией

Выслуга- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

СП-специальная часть фонда оплаты труда, рассчитывается по формуле:

$СП=(БЧ \times K1) - БЧ) + (БЧ \times K2) - БЧ) + Д$, где

БЧ- базовая часть Фонда оплаты труда педагогических работников,

К1- повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, федеральные ведомственные награды и пр.

К1=1,2,

К1=1,1- за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, РФ, Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы,

К2=1,1 повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист» при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической и наставнической деятельностью,

Д- выплаты и прочие доплаты из специального фонда

СТ= Категория+Выслуга+В(выплаты стимулирующего характера)

Категория – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию,

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

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

1. Зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается на основании трудового договора с Учредителем.

Зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда директора

Учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$ЗПр = БЧ + СП + СТ$ где:

ЗПр - зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения

$БЧ = ЗПср \times Кр + Чр$

ЗПср - средняя зарботная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Чр-доплата за часы преподавательской работы

СП- специальная часть фонда оплаты труда руководителя:

$СП = ЗПрх Крх Ккв + М$

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

М – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством

величина стимулирующих выплат руководителю

2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера ОУ устанавливается директором ОУ в соответствии с группой по оплате труда директора ОУ два раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$ЗПр = ЗПрср \times Кр \times Ккв \times Кзн + \text{Выслуга} + \text{компенсационные выплаты} + \text{стимулирующие выплаты}$, где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;

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

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

1-я группа - 1,5;

2-я группа - 1,3;

3-я группа - 1,1;

4-я группа - 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.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора ОУ установлен в кратности 4, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОУ (без учета заработной платы директора ОУ, его заместителей и главного бухгалтера) установлен в кратности 3.

Заработная плата руководителя ОУ, его заместителей, главного бухгалтера

устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3. Месячная заработная плата работника ОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже МРОТ.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с ТК.

5. В случае образования экономии фонда оплаты труда ОУ (вследствие неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, больничных листов и по другим причинам) средства направляются на выплаты стимулирующего характера, различные доплаты, материальную помощь и прочие выплаты.

6. На фонд оплаты труда педагогических работников ОУ, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляются не менее 70% от общего фонда оплаты труда ОУ, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

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

8. Оплата труда работников ОУ, в том числе заместителя руководителя, главного бухгалтера осуществляется на основании трудовых договоров между работодателем и работниками ОУ.

9. Должностные оклады работников ОУ, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, определяются в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 с изменениями и дополнениями.

1.12. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала.

1.12.1. Заработная плата административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Сторожа(вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Режим работы по графикам работы, которые доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

Работникам с суммированным учетом рабочего времени устанавливаются короткие перерывы для отдыха и питания на рабочем месте продолжительностью 15 минут через каждые 3 часа, которые включаются в рабочее время.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% за фактически отработанное время от должностного оклада работника. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях

Часовая ставка сторожа определяется путем деления должностного оклада по штатному расписанию на число рабочих часов в месяце согласно производственного календаря на текущий год. Оплата работы в нерабочие праздничные дни (согласно ТК) производится в двойном размере согласно должностного оклада за фактически отработанные часы.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.12.2. Сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном ТК Российской Федерации.

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

1.13. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

1.13.2. Порядок создания и работы Комиссии.

1.13.3.. Комиссия избирается на общем собрании работников из представителей от каждой категории работников (административного, педагогического, обслуживающего персонала) и председателя профсоюзного комитета.

1.13.4. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

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

1.13.6. Председатель Комиссии:

- осуществляет прием документов (листов оценивания) от работников Учреждения;
- готовит заседания Комиссии;
- проводит заседания комиссии;
- знакомит членов комиссии с представленными документами;
- несет ответственность за оформление и хранение протокола заседания и листов оценивания работников в течение года.

1.13.5. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии;
- выполняют поручения, данные председателем Комиссии;
- обеспечивают объективность принимаемых решений.

1.13.7. Периодичность заседания Комиссии – не позднее 20 сентября и 20 января каждого года. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого учебного полугодия.

1.13.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям, пересчитывает общее количество баллов и выставляет итоговую оценку деятельности работника Учреждения.

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

1.13.10. Комиссия подсчитывает количество набранных баллов каждым работником отдельно и общее количество баллов, набранных работниками Учреждения.

1.13.11. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протоколы заседания комиссии подписываются всеми членами Комиссии и хранятся у председателя Комиссии. Они доступны для ознакомления всем работникам Учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся

в них информация носит конфиденциальный характер.

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

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

1.13.14. На заседание могут приглашаться члены трудового коллектива, осуществляющие контроль деятельности различных категорий работников ОУ без права голоса.

1.13.15. Единовременная премия работникам ОУ может быть установлена в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокие достижения в работе (получение наград и поощрений, званий по профессии, награждение государственными или ведомственными наградами, призовые места, звания лауреата профессиональных конкурсов);
- за положительные результаты деятельности Учреждения за первое полугодие учебного года, учебный год.

1.13.16. Установление (назначение) конкретного размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

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

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

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

1.14 Порядок выплаты материальной помощи

Работникам ОУ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (свыше 4 месяцев);
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);
- юбилейные даты (50 лет со дня рождения женщинам, всем работникам 55, 60, 65, 70,75 лет со дня рождения);
- при увольнении работника в связи с выходом работника на пенсию впервые.

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

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

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

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Школа № 153» г.о.Самара

О.В.Кузнецова

« ____ » _____ 202__ г.

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА (результативности и качества работы) учителей

Учитель _____

Квалификационная категория _____

Стаж работы в данной школе _____

Общий педагогический стаж _____

Период _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Оценка рабочей группы
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) (Предоставить сведения по каждому из преподаваемых предметов отдельно)	2 балла		
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 1 б Отсутствие - 2 балла		
1.3	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне нач. общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО (Соответствующему уровню в дневном и вечернем отделении считать отдельно)	3 балла		
1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2 балла		
1.5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% (Заполняется всеми учителями-предметниками, работающими в данном классе)	100% -2 балла 50-100%- 1балл		

1.6	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 ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	10-30%- 16 31-55%-26 56-75%-36 75 -100% - 46		
1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	10-50%-16 50-75%-26 75%-3 б		
1.8	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% (Заполняется всеми учителями-предметниками, работающими в данном классе)	50-99%-16 100%-26		
1.9	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2 балла		
1.10	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	2 балла		
1.11	Наличие выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100 -балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1 б за каждого		
1.12	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов (Предоставить сведения отдельно по каждому классу, если педагог выполняет функции классного руководителя в 2 классах)	Снижение – 1 б Отсутствие - 2 балла		
1.13	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе образовательных организаций, реализующих программы дополнительного образования детей, 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% (Предоставить сведения отдельно по каждому классу, если педагог выполняет функции классного руководителя в 2 классах)	1 балл		
1.14	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения			

	дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (Предоставить сведения отдельно по каждому классу, если педагог выполняет функции классного руководителя в 2 классах)	1 балл		
1.15	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней за отчетный период (из числа приступивших) (Предоставить сведения отдельно по каждому классу, если педагог выполняет функции классного руководителя в 2 классах)	1 балл		
1.16	Доля обучающихся, вовлечённых учителем в проекты волонтерского движения; в проекты и мероприятия по профилактике ДТТ; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, 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 (приложить перечень, в которых участвовали)	1 балл за каждое мероприятие (учитель)		
1.17	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, в социальных социально значимых проектах, выполненных под руководством учителя проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) Баллы суммируются	Район.уровень: участие– 1 б, победитель– 2б Город.уровень: участие – 2б победитель- 3б Регион.уровень: участие- 3 б, победитель- 5б Всероссийский, межд.уровень: участие- 4б , победитель– 6б		
1.18	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	1 балл		

	или имеет положительную динамику			
1.19	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ДО для образовательной организации(для дневного отделения) (для вечернего отделения)-выполнение данного показателя для несовершеннолетних обучающихся	1 балл		
1.20	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	2 балла		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) Баллы суммируются	Школ.уровень: участие - 0,16 победитель – 16 Район.уровень: участие – 16 победитель – 26; Город.уровень: участие – 26 победитель – 46 Регион.уровень: участие - 3 б победитель – 56 ; Всероссийский, межд.уровень: участие- 46 , победитель – 6 б		
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Район.уровень: участие – 16 победитель – 36; Город.уровень: участие – 26 победитель – 46		

	Баллы суммируются	Регион.уровень: участие – 3б победитель – 5б ; Всероссийский, межд.уровень: участие – 4б , победитель – 6б		
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	40-60%-1 б 60-80%-2б 80-100%-3 б		
2.4	Наличие 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. Баллы суммируются	0,5б – участие в мероприятии		
2.5	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»	1 балл		
2.6	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. Баллы суммируются.	0,5б- участие в мероприятии		
2.7	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ДО значения для образовательной организации.	3 балла		

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

3.1	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Выполнение классом заданий по преподаваемому предмету (предметам) на любой цифровой образовательной платформе не реже 1 раза в месяц – по 1 баллу за каждый класс/предмет		
3.2	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. Баллы суммируются.	0,5 балла за каждый предмет/класс		
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора и представленных фотоотчётов проведённых уроков)	3 балла		

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных самим ОО (в зависимости от уровня). Баллы суммируются	Город- 3б, Регион- 5б, Всероссийский, междунар.- 10б		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления	Город- 3б, Регион- 5б, Всероссийский, междунар.- 10б		

	образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)			
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	Город- 3б , Регион- 5б, Всероссийский, междунар.- 10б		
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)	Участник, обладатель благодарственног о письма- 5б , призер,лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 7б , победитель– 10б Подтверждённое сертификатами участие учителя в Диктантах (Тотальном, географическом и т.д.), в тестах (в рамках Всероссийских акций)- по 1 б.за каждое участие		
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	1 балл за публикацию в СМИ, 0,1б-в соцсетях, на сайте ОУ		

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	24 часа – 16, 36-42 часа – 26 72 ч. и более – 36		
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 департаментом образования для ОО	5 баллов		
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса (Предоставить сведения отдельно по каждому классу, если педагог выполняет функции классного руководителя в 2 классах)	2 балла		
5.3	Доля обучающихся у классного руководителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, <u>зарегистрированных</u> и выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов (предоставить скрин регистрации) (Предоставить сведения отдельно по каждому классу, если педагог выполняет функции классного руководителя в 2 классах)	Зарегистрировано 75% и более от класса-1 б. Успешно выполнили 70% и более от принявших участие – 2 б		
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся (Предоставить сведения отдельно по каждому классу, если педагог выполняет функции классного руководителя в 2 классах)	1 балл		
ИТОГО				

Подписи членов комиссии:

Ознакомлен(а): _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи) _____ (дата)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Школа № 153» г.о.Самара

_____ О.В.Кузнецова

« ____ » _____ 202__ г.

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА (результативности и качества работы) административно-хозяйственного персонала

Должность _____

Стаж работы в данной школе _____

Период _____

Основание	Критерии эффективности	Шкала оценивания	Самоанализ	Оценка рабочей группы
«Эффективная организация использования финансовых активов».	«Эффективная организация использования финансовых активов».			
	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	2,0		
	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	3,0		
	Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	3,0		
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	1,0		
	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом	уменьшилось – 1,0 отсутствует – 2,0		
	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций.	1,0		
	Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли.	1,0		

	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	3,0		
	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации (при наличии подтверждающих экономических расчетов).	3,0		
	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 00% расходов, направленных на реализацию программ общего и/или дополнительного и/или профессионального образования.	3,0		
	Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения, бытового газа.	2,0		
	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений.	1,0		
	«Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса»			
«Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса».	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги).	2,0		
	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	1,0		
	Обеспечение сохранности контингента обучающихся в педагогических классах на уровне 100% от первоначального списочного состава.	2,0		
	Предоставление качественно подготовленной компьютерной техники в пункты проведения ОГЭ и ЕГЭ (при условии отсутствия сбоев при	3,0		

	работе предоставленной техники на ГИА).			
	Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации.	3,0		
	Достижение планового показателя (в %) расходования средств на «Пушкинской карте» обучающихся.	3,0		
	Проведение форсайт-сессий и/или общешкольных родительских собраний (не менее двух за полугодие), где до родительской общественности доведены достижения системы образования региона, муниципального образования, образовательной организации.	3,0		
	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	2,0		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	1,0		
«Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги»	«Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги».			
	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	4,0		
	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	4,0		
	Содержание туалетов на высоком санитарном состоянии.	5,0		
	Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.	2,0-5,0		

	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений в режиме двух смен.	2,0		
	Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО): до 25% от запланированных работ; 26-50% от запланированных работ; 51-75% от запланированных работ; 76-90% от запланированных работ; 91-100% от запланированных работ.	1,0 2,0 3,0 4,0 5,0		
	Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра.	3,0		
	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	2,0		
	«Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений»			
	Достижение планового показателя (в %) вакцинации обучающихся/ воспитанников против гриппа.	4,0		
	Обеспечение планового показателя (в %): вакцинации сотрудников ОО против гриппа; вакцинации сотрудников ОО против КВИ; ревакцинации сотрудников ОО против КВИ.	2,0 2,0 1,0		
	Реализация в срок 100% мероприятий, предусмотренных дорожной картой по приведению зданий/сооружений образовательной организации в состояния, предусмотренные требованиями к антитеррористической защищенности объектов образования (постановление Правительства РФ №1006 от 02.08.2019).	5,0		
	Качественная и периодическая отработка моделей действия всех участников образовательных отношений при ЧС различного характера (согласно заключению комиссии ОО).			
	Качественная организация образовательного	5,0		
«Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений»				

	процесса, направленная на усиление контроля за состоянием здоровья обучающихся, усиление дезинфекционного режима, дистанцированию в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (при условии снижения заболеваемости обучающихся/воспитанников по сравнению с аналогичной датой предыдущего периода).			
	Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	4,0		
	Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	3,0		
	Качественное сопровождение обслуживания системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца).	2,0		
	Качественное сопровождение обслуживания системы контроля и управления доступом в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей с использованием технических возможностей СКУД).	4,0		
	Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов).	4,0		
	Обеспечение бесперебойного функционирования (24/7) автоматического	2,0		

	определителя номера на 100% телефонных аппаратах ОО.			
	Обеспечение безопасного бесперебойного функционирования малых архитектурных форм, ФОКов, ФОКОТов и пр. сооружений на территории образовательной организации (при условии отсутствия травматизма среди участников образовательных отношений и посетителей).	5,0		
	Обеспечение полного отсутствия в использовании у участников образовательных отношений электронагревательных приборов (электрочайников, кипятильников, нагревателей, электробытовых приборов и прочих приборов, не используемых для образовательного процесса).	4,0		
	Обеспечение качественного исполнения норм локального акта образовательной организации (с целью профилактики нарушений здоровья обучающихся, повышения эффективности образовательного процесса), определяющего порядок использования обучающимися/воспитанниками устройств мобильной связи.	3,0		
	Обновлены информационные стенды по: антитеррористической безопасности; пожарной безопасности; ПДД; ГО и ЧС.	1,0 1,0 1,0 1,0		

Подписи членов комиссии:

Ознакомлен(а):
