

Принято Общим собранием Протокол № 2 от 30 августа 2023года	Согласовано Советом школы Протокол № 3 от 30 августа 2023года	Утверждено Приказом директора МОУ «Дудоровская СОШ» № 82 от 30 августа 2023 года
------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------



Положение

**об установлении системы оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Дудоровская средняя общеобразовательная школа»**

с.Дудоровский
август 2023г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников Муниципального образовательного учреждения «Дудоровская средняя общеобразовательная школа».

1.2 Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Калужской области № 428-ОЗ от 07.05.2008 г. «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных учреждений» в последующих редакциях;
- Законом Калужской области от 06.07.2011 г. № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» в последующих редакциях;
- Калужским областным трехсторонним соглашением между территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и правительством Калужской области на 2020-2023 годы;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.3 Система оплаты труда для работников образовательного учреждения устанавливает:

- порядок формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- порядок распределения фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- порядок расчета окладов работников образовательного учреждения;
- порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- порядок формирования централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений
- порядок предоставления материальной помощи работникам образовательного учреждения

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1 Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения, определенного в соответствии с нормативами по обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в образовательном учреждении путем выделения субвенций в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников образовательного учреждения, расходов на учебники и

учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местного бюджета), среднегодовым количеством обучающихся, поправочным коэффициентом для образовательного учреждения, устанавливаемым нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в зависимости от объема предоставляемых образовательных услуг.

2.2. Порядок распределения фонда оплаты труда

2.2.1 Фонд оплаты труда образовательного учреждения, за исключением отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения, состоит из базовой части и стимулирующей части. Доля стимулирующей части составляет не менее 30 %, но не более 40% от фонда оплаты труда.

2.2.2 Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату административно – управленческого персонала (руководитель образовательного учреждения, заместители руководителя), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно – вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

$ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп$, где:

ФОТауп – базовая часть фонда оплаты труда для административно – управленческого персонала;

ФОТпп – базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно – вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.2.3 Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.2.4 Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТпп) рассчитывается по формуле:

$ФОТпп = ФОТб \times пп$, где

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

пп – доля базовой части ФОТпп в размере:

- Не менее 70 % в общеобразовательном учреждении

2.2.5 Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс).

Объем специальной части рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где}$$

с – доля специальной части ФОТпп в размере не менее 30 %

Объем общей части рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТпп} - \text{ФОТс}$$

2.2.6 Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей – фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз-85%) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз-15%).

Объем ФОТнз рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТнз} = \text{ФОТо} \times \text{нз}, \text{ где}$$

нз – доля ФОТо в размере не более 15 %

2.2.7 Порядок расчета оплаты неаудиторной занятости

Неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями:

1. Ежемесячно в течение учебного года оплачивается:

1.1 Виды деятельности неаудиторной занятости	Сумма
1.1.1. кружковая работа	до 600.00 рублей за 1 час
1.1.2. внеурочная деятельность учителей по реализации ФГОС НОО, ООО, СОО	до 600.00 рублей за 1 час
1.1.3 подготовка обучающихся к участию в конкурсах	до 3000.00 рублей
1.1.4 консультации	100.00 рублей за 1 час
1.1.5 дополнительные занятия по предмету с обучающимися	до 3000.00 рублей
1.1.6 подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, смотрам	до 600.00 рублей за 1 час
1.1.7. кружковая работа в рамках доп. образование «Точка роста» из местного бюджета	600.00 рублей за 1 час

2.2.8 Оплата неаудиторной занятости производится педагогам по сумме, которая предоставляется в бухгалтерию согласно приказа руководителя, с учетом конкретно выполняемой педагогами работы и не превышает ФОТнз образовательного учреждения.

Размеры оплаты неаудиторной занятости могут меняться в течение года при условии уменьшения или увеличения объема выполняемой педагогом работы, но не может превышать ФОТнз образовательного учреждения.

2.2.9 Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

2.2.9.1 выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ:

2.2.9.1.1 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ) устанавливаются по результатам специальной оценке условий труда.

- поварам -4% тарифной ставки

2.2.9.1.2 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ), в том числе:

при совмещении профессий (должностей)	ст.60.2, ст.151 ТК РФ	до 5000.00 рублей
при расширении зон обслуживания	ст.60.2, ст.151 ТК РФ	до 5000.00 рублей
при увеличении объема работы	ст.60.2, ст.151 ТК РФ	до 5000.00 рублей
исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	ст.60.2, ст.151 ТК РФ	до 7000.00 рублей
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст.112, ст.153 ТК РФ	Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере дневной или часовой тарифной ставки за фактически отработанные часы.
за сверхурочную работу – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени(ежедневной работы(смены))	ст.99, ст.152 ТК РФ	Первые два часа в полutorном размере Последующие часы- не менее чем в двойном размере По желанию работника вместо повышенной оплаты предоставляется дополнительное время отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно.

за работу в ночное время (22.00-6.00)	ст.96,ст. 154 ТК РФ	35%
иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права		
<p>Педагогическому работнику выплачивается денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс(далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.</p> <p>Размер выплаты не зависит от количества обучающихся в классе.</p> <p>Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы; • учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной , так и в натуральной форме; • учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию о несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. <p>Денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время, за неполный календарный месяц вознаграждение за классное руководство исчисляется согласно пропорционально отработанному времени.</p> <p>Денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается классным руководителям выпускных классов в период летних каникул, несовпадающий с ежегодным отпуском, до назначения</p>		<p>в размере 5000 рублей</p> <p>Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается дополнительно к выплате(доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2021 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.</p>

педагога классным руководителем на новый учебный год.		
-------------------------------------------------------	--	--

Выплаты компенсационного характера могут быть постоянными (сроком на один год), временными (сроком на четверть, месяц), разовыми в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результатов.

К причинам, на основании которых доплата компенсационного характера может быть снята на основании приказа директора относятся:

- окончание срока действия выплаты;
- окончание дополнительных работ;
- снижение качества работы;
- длительное отсутствие на рабочем месте;
- нарушение трудовой дисциплины;
- за отсутствие на работе без уважительной причины;
- за невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе;
- обоснованные жалобы на работника.

2.2.9.2 повышающие коэффициенты (за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога).

2.2.9.2.1 Повышающий коэффициент за приоритетность и сложность предмета устанавливается образовательным учреждением в соответствии с настоящим положением, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников образовательного учреждения, с учетом следующих показателей:

№ п/п	Показатели	Количество баллов
1	включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в различных форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации	0-1.2
2	Дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам сложность подготовки к занятиям: <ul style="list-style-type: none"> • большая информационная емкость предмета; • постоянное обновление содержания; • наличие большого количества информационных источников 	0-1.2 0-1.2
3	Обеспечение работы кабинета – лаборатории	0-1.2
4	Проверка тетрадей: <ul style="list-style-type: none"> • учителя русского языка и литературы, математики, начальных классов, иностранного языка • учителя химии, биологии, физики, географии • учителя истории, обществознания 	0-1.4 0-1.2
5	Формирование в кабинете базы наглядных и дидактических материалов	0-1.1
7	Необходимость подготовки демонстрационного и лабораторного оборудования	0-1.1
8	Дополнительная нагрузка педагога, обусловленная	0-1.1

- неблагоприятными условиями для его здоровья, вызванная спецификой предмета (химия, биология, физика, информатика)
- 9 Дополнительная нагрузка педагогов начальной школы, вызванная возрастными особенностями учащихся 0-1.3
- 10 Специфика образовательной программы организации, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в её реализацию данного предмета 0-1.5

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (К) рассчитывают как сумма по каждому из показателей, повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета.

Значение коэффициентов	Сумма баллов
1,6	Если сумма баллов по показателям равна 1.6
1,55	Если сумма баллов по показателям равна 1.55
1,5	Если сумма баллов по показателям равна 1.5
1,45	Если сумма баллов по показателям равна 1.45
1,4	Если сумма баллов по показателям равна 1.4
1,35	Если сумма баллов по показателям равна 1.35
1,3	Если сумма баллов по показателям равна 1.3
1,25	Если сумма баллов по показателям равна 1.25
1,2	Если сумма баллов по показателям равна 1.2
1,15	Если сумма баллов по показателям равна 1,15
1,1	Если сумма баллов по показателям равна 1.1
1,05	Если сумма баллов по показателям равна 1.05
1	Если сумма баллов по показателям не больше 1

2.2.9.2.2 Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к базовым окладам работников организации.

1. Повышающий коэффициент по организации в размере 1,25 устанавливается работникам, работающим в организации, расположенном в сельском населенном пункте, и осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников;
- профессиональная квалификационная группа должностей работников административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Прочим категориям работников, работающим в организации, расположенном в сельском населенном пункте устанавливается повышающий коэффициент по организации в размере 1,0.

2.2.9.2.3 Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога устанавливается в следующих размерах:

- 1,35 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,18 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,09 – для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности;
- 1.0- для педагогических работников, не имеющих соответствия занимаемой должности

2.3. Расчет окладов педагогических работников образовательного учреждения.

2.3.1 Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс включает в себя оплату за аудиторную занятость, повышающий коэффициент за сложность предмета, повышающий коэффициент за категорию, оплату неаудиторной занятости.

Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

2.3.2 Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего оклада педагогических работников образовательного учреждения и группы оплаты труда, по формуле:

$O_p = O_{\text{ср}} \times K$, где:

O_p – оклад руководителя образовательного учреждения;

$O_{\text{ср}}$ – средний оклад педагогических работников образовательного учреждения;

K – коэффициент по группе оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливается в размере:

1 группа – коэффициент 1.5;

2 группа – коэффициент 1.33;

3 группа – коэффициент 1.25;

4 группа – коэффициент 1.1;

2.3.3 Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя определяется уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области в сфере образования.

2.3.4 Оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается работодателем в размере от 70 % до 90% оклада руководителя учреждения.

2.3.5 Оклады работников учреждения рассчитываются в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 года № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей».

2.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.4.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда складывается из:

$ФОТ_{\text{ст}} = ФОТ_{\text{стп}} + ФОТ_{\text{стув}} + ФОТ_{\text{стауп}} + ФОТ_{\text{стмоп}}$, где

ФОТ_{стп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс составляет **не менее 70% от фонда оплаты труда учреждения;**

ФОТ_{стув} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно- вспомогательного персонала;

ФОТ_{стауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно – управленческого аппарата;

ФОТстмоп - стимулирующая часть фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4.2 Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление выплат всем категориям работников образовательного учреждения и включает в себя выплаты:

2.4.2.1 Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

2.4.2.1.1 Доплата за сложность и напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам образовательного учреждения на определенный срок, но не более одного учебного года.

2.4.2.1.2 Конкретный размер доплаты за сложность и напряженность, выполняемой работы работникам образовательного учреждения и порядок их установления определяются с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения данным Положением. Размер доплат зависит от объема работы и фактических затрат на его выполнение конкретным работником и устанавливается в определенной сумменезависимо от отработанного времени.

2.4.2.1.3 К доплатам за сложность и напряженность относятся:

1.Доплаты младшему обслуживающему персоналу		
1.1 доплаты за совмещение профессий (должностей) МОП		до 5000 рублей
2.Доплаты педагогическому персоналу		
2.1 доплаты за реализацию индивидуальных образовательных маршрутов с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации (низкие образоват. результаты, длительная болезнь, ограниченные возможности здоровья);		до 6000 рублей
2.2 организация учителями - предметниками проектно-исследовательской деятельности с обучающимися на каникулах		до 6000 рублей
2.3 дополнительная работа педагогов с обучающимися в выходные дни		до 6000 рублей
2.4 организация деятельности учащихся во время подвижных перемен		до 2000 рублей
2.5 организация и обучение обучающихся в дистанционном или электронном формате		до 5000 рублей
2.6 организация работы с детьми с ОВЗ в учебной деятельности		до 3000.00 рублей
2.7 за напряженный педагогический труд		до 5000.00 рублей
3.Доплаты административно-управленческому персоналу		
3.1 доплаты за увеличение объема выполняемых работ		до 5000 рублей

2.4.2.2 Доплата отдельным категориям работникам:

учителям физической культуры	дополнительная сверх учебного плана физкультурно – спортивную работа	1000.00 рублей
за выполнение функций классного руководителя	Порядок, условия выплаты и размер доплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливается	3000.00 рублей при наполняемости 16 человек в сельской местности. Для классов с наполняемостью

	уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области в сфере образования и науки	меньше установленной , размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

2.4.2.3 Поощрительные выплаты, к которым относятся выплаты:

Выплаты в связи с юбилейными датами сотрудников	50,55,60,65 лет со дня рождения	до 10000.00 рублей
Выплаты к праздничным датам, профессиональному празднику «День учителя»	ст.112 ТК РФ	до 10000.00 рублей

2.4.2.3.1 Поощрительные выплаты, предусмотренные коллективным договором и Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Калужской области, распределяются управляющим советом образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно – общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников образовательного учреждения

2.4. 2.4 Премирование работников по результатам работы

Премирование, не связанное с результативностью труда, не допускается.

2.4.2.4.1 Порядок премирования

2.4.2.4.1.1 Руководитель образовательного учреждения представляет в совет образовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно – общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

2.4.2.4.1.2 Премирование работников образовательного учреждения осуществляется по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения за месяц, независимо от отработанного времени.

2.4.2.4.1.3 Порядок и размеры премирования работникам образовательного учреждения по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения устанавливаются данным Положением с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

2.4.2.4.1.4 Экономия средств по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

2.4.2.4.1.5 В случаях экономии субвенции по фонду заработной платы в конце календарного года, распределить её в виде премий педагогическому персоналу по следующим критериям:

- итоги работы за год, исходя из условий премирования.

2.4.2.4.1.5 Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу школы, в случае экономии субвенции по фонду заработной платы, выплачивать премии, материальную помощь по критериям:

- высокие показатели деятельности

2.4.2.4.2 **Критерии стимулирования педагогических работников образовательного учреждения**

№	Критерии оценивания	Минимальное кол-во баллов	Максимальное кол-во баллов
1	Учебная деятельность		
1.1	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (рост не менее 2%)	1	10
1.2	рост качества знаний по предмету	1	20
1.3	Подготовка победителей олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований:		
1.3.1	уровень ОУ	1	10
1.3.2	муниципальный уровень	1	20
1.3.3	региональный уровень	1	30
1.3.4	всероссийский уровень	1	40
1.3.5	Подготовка призеров в олимпиадах, конкурсах, конференциях:		
1.3.5.1	уровень ОУ	1	5
1.3.5.2	муниципальный уровень	1	10
1.3.5.3	региональный уровень	1	20
1.3.5.4	всероссийский уровень	1	30
1.4	результаты промежуточной аттестации обучающихся (не менее 50% качества знаний по предмету)	5	20
1.5	результаты итоговой аттестации обучающихся по предмету (не менее 50 баллов)	5	20
2	Внеурочная деятельность		
2.1	Подготовка обучающихся кружков, клубов, секций, центров к участию в социально-значимых проектах	1	10
2.2	Высокий уровень организации предметных недель (активное участие в недели не менее 50% учащихся)	1	10
2.3	Эффективное руководство проектной деятельностью (не менее 1 проекта ученика)	1	10
3	Методическая деятельность		
3.1	методическая разработка темы по используемой технологии	5	10
3.2	подготовка творческих заданий для мотивированных детей	5	10
3.3	разработка алгоритмов действий учащегося «преодоление трудностей» по теме	5	10

3.4	подготовка индивидуальных заданий для обучающихся по теме	5	10
3.5	подготовка дифференцированных заданий для обучающихся по теме	5	10
3.6	разработка методических рекомендаций «Познавай и совершенствуй»	5	10
3.7	Распространение собственного педагогического опыта:		
3.7.1	проведение открытых уроков на школьном уровне	3	5
3.7.2	проведение мастер-класса на муниципальном уровне	5	15
3.7.3	проведение мастер-класса на региональном уровне	10	30
3.8	Обобщение собственного педагогического опыта:		
3.8.1	Презентация опыта работы на школьном уровне	5	10
3.8.2	Презентация опыта работы на муниципальном уровне	5	15
3.8.3	Презентация опыта работы на региональном уровне	5	20
3.8.4	публикация работ (сертификат)	5	20
4	Инновационная деятельность		
4.1	Разработка конспекта учебного занятия с использованием современных педагогических технологий	1	20
4.2	Разработка конспекта воспитательного мероприятия с использованием современных педагогических технологий	1	20
4.3	Разработка плана урока, учебного модуля с использованием ИКТ – технологий	1	20
4.4	Презентация учебного занятия с использованием информационных образовательных ресурсов в образовательном процессе	1	20
4.5	Презентация результатов реализации индивидуальных образовательных траекторий	1	20
4.6	Ведение педагогическим работником сайта в сети «Интернет»	1	20
4.7	Презентация наработок использования цифровых технологий в образовательный процесс	1	20
5	Воспитательная деятельность учителей-предметников с обучающимися	1	20
5.1	Доля участия обучающихся в мероприятиях по пропаганде здорового образа жизни не менее 70%	10	20
5.2.	Доля участия обучающихся в мероприятиях спортивно-оздоровительной направленности не менее 70%		
5.3	Доля участия обучающихся в мероприятиях краеведческой направленности по изучению родного края не менее 50%		
5.4	Доля участия обучающихся в мероприятиях туристической направленности не менее 50%		

5.5	Доля участия обучающихся в мероприятиях патриотической направленности не менее 80%		
5.6	Доля участия обучающихся в мероприятиях экологической направленности не менее 70%		
5.7	Доля участия обучающихся в мероприятиях, способствующих повышению общего культурного уровня не менее 70%	4	20
6	Социальная деятельность		
6.1	Эффективная деятельность педагога совместно с обучающимися в социально-значимых акциях:		
6.1.1	уровень ОУ	1	5
6.1.2	уровень села	1	10
6.1.3	уровень района	1	15
6.1.4	уровень области	1	20
6.1.5	уровень всероссийский	1	25
7	Оценка деятельности педагогического работника администрацией		
7.1	Достижение показателей реализации программы развития	10	25
7.2	Достижение показателей реализации основной образовательной программы	10	25
7.3	Достижение показателей воспитательной программы	10	25
8	Профессиональное мастерство педагога		
8.1	Повышение мастерства с презентацией материалов на сайте педагога	1	15
8.2	Презентация по обмену опытом в форме круглого стола на школьном уровне	1	15
8.3	Повышение профессионализма:		
8.3.1	победитель профессиональных конкурсов:		
8.3.2	муниципальных	10	40
8.3.3	региональных	20	50
8.4	призер профессиональных конкурсов:		
8.4.1.	муниципальных	5	10
8.4.2	региональных	5	20
9	Единовременное премирование педагогических работников		
9.1	Деятельность педагога в творческой группе по реализации значимого проекта	1	20
9.2	Улучшение имиджа школы в социуме посредством конкретной деятельности педагога	1	20
9.3	Выполнение особо важных и срочных работ	1	20
10.	Эффективность организации образовательного процесса		
10.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы педагога, проявляемая в достижениях	3	20

	обучающихся.		
10.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания детей в классе	1	20

Стоимость 1 балла = 500.00 рублей

ПРИМЕЧАНИЕ: При получении неудовлетворительной оценки учащимися по итоговой аттестации в независимой форме, общий объем премирования учителя – предметника за отчетный период снижается на 50 %

На уменьшение размера премии оказывают влияние следующие показатели:

- ✓ нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 20%;
- ✓ нарушение санитарно – эпидемиологического режима – 20%;
- ✓ нарушение правил безопасности - 50 %;
- ✓ нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей – 50%;
- ✓ обоснованные жалобы участников образовательного процесса на педагога - 70%
- ✓ нарушение педагогической этики – 70%;
- ✓ детский травматизм по вине педагога 70 %;
- ✓ халатное отношение с сохранности МТБ, находящейся в ведении педагога 70 %;
- ✓ отсутствие результатов в работе 30-50%.

2.4.2.4.2.1 Критерии стимулирования советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№	Критерии оценивания	сумма
---	---------------------	-------

1.	Доля вовлечения детей в событийную досуговую деятельность, расширяющую культурный диапазон и способствующую успешной социализации школьников не менее 90 %	до 20000.00 рублей
2.	Доля вовлечения обучающихся в мероприятия не менее 70%	до 10000.00 рублей
3.	Доля вовлечения обучающихся в мероприятия российского движения молодежи не менее 50%	до 8000.00 рублей
4.	Доля вовлечения обучающихся в мероприятия патриотической направленности не менее 30%	до 5000.00 рублей

2.4.2.4.3 Критерии стимулирования следующих работников образовательного учреждения

№	Критерии оценивания	должность	Максимальная сумма
1	Учебно-вспомогательный персонал		
1.1.1	Эффективная организация труда. Качественно и своевременно проведенный документооборот	Секретарь учебной части	до 8000.00
1.1.2	Повышение эффективности труда и стремление к достижению лучших результатов		
2	Младший обслуживающий персонал		
2.1	2.1.1 Высокая культура обслуживания	Повар	до 8000.00
	2.1.2 Качественно организованное питание школьников		
2.2	2.2.1 Качественное исполнение требований СанПиН к уборке помещений	Уборщик служебных помещений	до 8000.00
	2.2.2 Эффективное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований		
2.3	2.3.1 Эффективная организация труда	Сторож	до 8000.00
	2.3.2 Сохранность имущества организации.		
2.4	2.4.1 Своевременное и качественное устранение неполадок в работе оборудования, обеспечивающего бесперебойную работу водоснабжения, канализации и т.п.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	до 8000.00
	2.4.2 Качественное выполнение заявок по обслуживанию зданий и сооружений в соответствии с требованиями СанПиН		
2.5	2.5.1 Выполнение требований СанПиН	кухонный рабочий	до 8000.00

	на пищеблоке		
	2.5.2 Экономное использование материальных ресурсов		
2.6	2.6.1 Денежное поощрение за эффективную работу 50% от тарифной ставки	Контролер технического обслуживания автотранспортных средств	до 2000.00
	2.6.2 Интенсивность и высокие результаты работы 50% от тарифной ставки		
1.7			

ПРИМЕЧАНИЕ: При наличии жалоб на обслуживающий персонал учреждения выплата премии за отчетный период снижается до 50 %

На уменьшение размера премии оказывают влияние следующие показатели:

- ✓ нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 20%;
- ✓ нарушение санитарно – эпидемиологического режима – 20%;
- ✓ нарушение правил безопасности - 50 %;
- ✓ нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей – 50%;
- ✓ обоснованные жалобы участников образовательного процесса на младший обслуживающий персонал- 50%
- ✓ детский травматизм по вине младшего обслуживающего персонала 50 %
- ✓ халатное отношение с сохранности МТБ, находящейся в ведении младшего обслуживающего персонала 50 %;
- ✓ не исполнение должностных обязанностей по вине сотрудника 30-50%.

2.5. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения.

2.5.1 Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения осуществляется органом местного самоуправления (учредителем образовательного учреждения) за счет отчислений из фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.5.2 Объем отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения (ФОТцст) рассчитывается по формуле:

$ФОТцст = ФОТ \times \text{ц}$, где:

ФОТ – фонд оплаты образовательного учреждения;

Ц – доля ФОТ образовательного учреждения в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления до 2%.

2.5.3 Порядок и условия распределения централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения, включая показатели эффективности труда, устанавливается органом местного самоуправления.

2.5.4 Предоставлять аналитическую информацию о показателях деятельности руководителя образовательного учреждения, являющихся основанием для его премирования, а также как учителя непосредственно осуществляющего учебный процесс по преподаваемому предмету по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, установленные данным Положением с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения и по согласованию с управляющим советом образовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно – общественный характер управления

2.6. Выплата материальной помощи

2.6.1 Единовременная материальная помощь работникам общеобразовательных учреждений выплачивается в следующих случаях:

2.6.1.1 в связи с рождением ребенка работника	до 10000.00
2.6.1.2 в связи с вступлением в брак работника, детей работника;	до 10000.00
2.6.1.3 при уходе в очередной ежегодный отпуск на оздоровление	до 3000.00
2.6.1.4 в связи с длительной болезнью работника и членов его семьи	до 10000.00
2.6.1.5 в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);	до 10000.00
2.6.1.6 в связи с несчастным случаем, тяжелой болезнью	до 10000.00
2.6.1.7 при выходе работника на пенсию по старости	до10000.00
2.6.1.8 в связи со стихийными бедствиями	до 10000.00
2.6.1.9 в связи со сложной жизненной ситуацией	до 10000.00
2.6.1.10 сотрудникам к юбилею, знаменательному событию, празднику, в том числе профессиональному.	до 10000.00

2.6.2 **Материальная помощь** выплачивается по личному заявлению работника **при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения** по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.7 Заключительные положения

2.7.1 Положение вступает в силу с 01.09.2023года

2.7.2 Срок действия данного положения до вступления в силу нового положения.

2.7.3 В действующее положение могут вноситься изменения и дополнения.