

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ Школы № 128 г.о. Самара  
протокол от 11.10.2021 № 4  
Фролова О.Ю. Фролова

«Утверждаю»  
Директор  
МБОУ Школы № 128 г. о. Самара  
Е.А. Полстьянова  
приказ от 12.10.2021 № 405



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Школа № 128 имени Героя Советского Союза**  
**А.А. Тимофеевой- Егоровой» городского округа Самара**

Самара, 2021 г.

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школы № 128 имени Героя Советского Союза А.А.Тимофеевой -Егоровой» городского округа Самара (далее – учреждение), реализующего общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 года №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (далее - Постановление Правительства Самарской области от №60);
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года №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 нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (далее – Постановление Правительства Самарской области № 431);
- Постановление Правительства Самарской области «Об внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» №629 от 30.08.2021 г.;
- Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».
- Постановлением Администрации городского округа Самара Самарской области от 17.11.2011 года №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» (далее - Постановление от 17.11.2011 № 1585);

- Уставом Учреждения;
- Коллективным договором учреждения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Приказы министерства образования и науки Самарской области № 28 – од от 19.02.2009 г и № 29-од от 19.02.2009 г. признаются утратившими силу.

1.3. Основные *понятия*, используемые в настоящем Положении:

- **заработная плата (оплата труда)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- **минимальный размер оплаты труда** - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливаемый Федеральным законом;

- **должностной оклад (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **выплаты компенсационного характера** – доплаты и надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- **выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки работникам, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;

1.4. Заработная плата работникам учреждения закрепляется трудовыми договорами.

1.5. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

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

где:  $\text{NRO}_{zi}$  - 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;

ODC - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, на оплату труда отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения "Российская академия наук", ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее - базовые школы РАН);

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

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.6.1. **Базового фонда** (81,76% от общего фонда оплаты труда), который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 54 % от базового фонда;

- фонд оплаты труда прочего персонала (административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал) в размере не менее 21 % от базового фонда.

1.6.2. **Специального фонда** (21,81% от базового фонда оплаты труда), который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников – 72% от базового фонда;

- фонд оплаты труда прочего персонала (АХП) – 28%.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

Доплаты из специального фонда могут носить разовый либо регулярный характер. Перерасчет регулярных выплат из специального фонда в МБОУ Школе № 128 г.о. Самара проводится 2 раза в год: в январе и сентябре. Перечень доплат является открытым и может корректироваться по мере необходимости.

*Специальный фонд* оплаты труда, который включает:

№ п/п	Наименование	Размер в рублях
1.	Доплата за проверку тетрадей и письменных работ (за 1 обучающегося) - начальные классы - русский язык и литература - математика - физика, история и обществознание, иностранный язык - химия, биология, география - факультативы и такие предметы как: технология, музыка, физкультура, основы проектной деятельности, ОБЖ, информатика, изобразительное искусство, астрономия, ППД, родная литература, ППП, литературное чтение	80 25 20 10 5  не оплачиваются
2.	Доплата за заведование - кабинетами: биологии, химии, физики, технологии, информатики - мастерскими, спортивным залом	500
3.	Доплата за руководство методическим объединением в школе	300
4.	выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранный язык, информатика, технология, физическая культура, физика, химия) - если класс не делится на группы - если класс делится на группы	повышающий коэффициент  1 2
5.	выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников: - для педагогических работников, имеющих высшую категорию - для педагогических работников, имеющих первую категорию - для педагогических работников, имеющих вторую категорию	повышающий коэффициент  1,2 1,1 1,05
6.	выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы,	повышающий коэффициент

	орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - за ученую степень доктора наук - 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 – <i>устанавливается по одному основанию по выбору работника</i>	1,2 1,1
7.	Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников от указанной суммы до 10000 рублей: - за работу по наставничеству; - за организацию работы экологической, патриотической, спортивной, художественно-эстетической направленностей; - за организацию и проведение внеклассных массовых мероприятий, волонтерских отрядов.	500
	- за работу ответственной по охране труда и технике безопасности; - за работу ответственной по организации питания; - за организацию работы по ГО и ЧС; - за организацию работы пресс-центра школы; - ответственной за работу системы АСУ РСО; - ответственной за социально-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса; - за ведение сайта школы; - за работу с пенсионным фондом по персонализированному учёту; - за работу по ведению воинского учёта граждан; - за ведение трудовых книжек; - за организацию работы по антитеррористической безопасности; - за организацию работы по функционированию медиатеки; - работы по привитию здорового образа жизни и другие доплаты.	1000

1.6.3. **Стимулирующего фонда** (18,24% от общего фонда оплаты труда), который включает надбавки, доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения, в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.6.3.1. Виды, порядок и условия установления *стимулирующих выплат* работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются настоящим Положением.

1.6.3.2. Виды, порядок и условия установления *стимулирующих выплат*, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.6.3.3. На выплату *стимулирующей надбавки* работникам по итогам работы за период, зависящий от выполнения качественных и количественных показателей труда, распределять сумму всего стимулирующего фонда.

1.6.3.4. Конкретные размеры выплат *стимулирующего* характера, либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

1.7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом.

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.10. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.12. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.13. Выплата заработной платы выплачивается не реже, чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – 21 числа текущего месяца и окончательный расчет – 6 числа месяца, следующего за расчетным. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть пропорционально отработанному работником времени.

## **2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Ккв} \times \text{Кгр} \times \text{Кэн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где:

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

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Кпр – коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один экономический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

Образовательная программа	Повышающий коэффициент
Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, реализующего образовательные программы базового уровня	1
Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, реализующего образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения	1,3

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:



	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кэн - 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:

Наименование	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
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	1,1

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

2.2 Средняя расчетная единица за один академический час педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;

- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися учреждения рассчитывается для:

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;
- среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 10-х и 11-х классах.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед.} \times \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТпед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$  - сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

$a_i$  - количество учащихся в классе;

$b_i$  - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

$i$  - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы;

УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

### 3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср, \quad \text{где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя 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 - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образования.

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;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

3.3. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей 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.

3.4. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия ежемесячной надбавки в сфере организации предоставления платных образовательных услуг.**

4.1. Размер ежемесячной надбавки работникам за работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг, выплачиваемой за счет средств, полученных в МБОУ Школе № 128 г.о. Самара от предоставления данных услуг, устанавливается в размере:

- директору за организацию платных образовательных услуг в процентном отношении в соответствии с приказом Департамент образования Администрации городского округа Самара от объема средств, привлеченных от платных образовательных услуг за определенный месяц календарного года, но не более двух окладов, установленных учредителем;
- остальным сотрудникам, оказывающим предоставление платных образовательных услуг, заработная плата выплачивается согласно табеля учета посещаемости детей, согласно экономическому обоснованию расчета стоимости платной образовательной услуги.

#### **5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих**

5.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431, штатным расписанием, утвержденным приказом директора.

5.3. Сторожам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один календарный месяц. Минимальный размер оплаты труда выплачивается за полностью отработанную норму рабочего времени в конкретном месяце.

#### **6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.4. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

6.10. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

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

6.12. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

## **7. Выплаты стимулирующего характера**

### **7.1. Порядок выплаты стимулирующей надбавки по итогам работы за период.**

7.1.1. Условием для назначения *стимулирующих выплат* является:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев,
- отсутствие у работника дисциплинарного взыскания,
- отсутствие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

7.1.2. Выплата стимулирующей надбавки производится в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

7.1.3. Основанием для начисления стимулирующей надбавки являются следующие показатели:

- достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам;
- позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя;
- позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий;
- позитивные результаты организации методической работы;
- эффективная организация учебно-воспитательного процесса.

7.1.4. Выплаты стимулирующей надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учётом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

*(Приложение № 1 к настоящему Положению);*

7.1.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.1.6. Пропорции распределения стимулирующих выплат от общего фонда между различными категориями работников учреждения определены в *Приложении № 2 к настоящему Положению*.

7.1.7. Этапы работы и сроки предоставления и утверждения документов определены в *Приложение № 3 к настоящему Положению*.

7.1.8. По решению трудового коллектива настоящим Положением установлены периоды для выплаты стимулирующей надбавки по итогам работы - 2 раза в учебном году:

- первое полугодие учебного года с 01 сентября по 31 декабря,
- второе полугодие с 01 января по 31 августа.

7.1.9. Все работники МБОУ Школы № 128 г.о. Самара имеют право оценивать себя по критериям в соответствии с видом выполняемых работ. Директор,



заместители директора, библиотекарь, преподающие предметы учебного плана школы могут оценивать себя, в том числе и как учителя.

7.1.10. В соответствии с установленными критериями, работники представляют материалы по самоанализу деятельности работника (портфолио, подтверждающие документы) в Экспертную группу по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 128 г.о. Самара в срок до 10 сентября и до 10 января ежегодно.

Экспертная группа по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается всеми членами Экспертной группы по распределению стимулирующего фонда, присутствующими на заседании.

Приказ директора о выплате стимулирующей надбавки издается на основании протокола Экспертной группы по распределению стимулирующего фонда по итогам второго полугодия не позднее 20 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 20 января.

Установленная приказом директора стимулирующая надбавка выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Стимулирующая надбавка работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Стимулирующая надбавка} = \frac{\text{Общий стимулирующий фонд в данном периоде всех работников}}{\text{Общее количество баллов всех работников в периоде}} \times \text{Сумма баллов работника за период}$$

7.1.11. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за период может быть снижен или не начислен в случаях:

- Низкой результативности работы: невыполнение показателей критериев эффективной работы, несоблюдение установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительной причины.
- Наличия случая травматизма обучающихся на уроке и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.
- Нарушения трудовой дисциплины: не исполнения правил внутреннего трудового распорядка учреждения, Устава школы, должностной инструкции работника, инструкций по охране труда, правил пожарной безопасности.

7.1.12. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная стимулирующая надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

## **7.2. Порядок установления единовременной премии.**

7.2.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии – выплаты стимулирующего характера :

- за выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ; работ, требующих повышенного внимания и работ по сохранению здоровья обучающихся);
- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- за высокую результативность работы с одаренными детьми и детьми, требующими особого педагогического подхода;

7.2.2. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами - 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения;
- в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

7.2.3. Единовременная выплата устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

7.2.4. Единовременная выплата, рассчитанная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

7.2.5. На выплату единовременной выплаты направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

7.2.6. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, единовременная премия (единовременная выплата) является дополнительной поощрительной выплатой. Размер этой выплаты вследствие её случайности не отражается в трудовом договоре. Единовременная премия (единовременная выплата) начисляется и выплачивается отдельной суммой.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

### **8.1. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику**

8.1.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения в соответствии с п.1 ст.46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п.3 и п.4 ст.46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

8.1.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 8.1.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 8.1.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому

работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

8.1.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 7.1.1. абзацах первом и втором пункта 7.1.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

## **8.2. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты за выполнение функций классного руководителя**

8.2.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

8.2.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение из бюджета субъекта РФ:

в классах с наполняемостью 25 человек и более - в размере 2015,00 рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек - в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

8.2.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается денежное вознаграждение в размере 5000,00 рублей из федерального бюджета РФ.

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

8.2.4. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

## **9. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

9.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (3 месяца и более);
- необходимость дорогостоящего лечения работника;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка у сотрудника школы.

Основанием для рассмотрения вопроса по предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов. Решение о выплате материальной помощи и её размере принимается директором учреждения. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

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

9.4. Решения о выплате материальной помощи сотруднику и ее конкретном размере принимаются Экспертной группой по распределению стимулирующих выплат. На основании решения Экспертной группы издается приказ директора школы о выплате материальной помощи работнику школы. В приказе указывается ссылка на решения Экспертной группы, зафиксированные соответствующими протоколами.

9.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

## **10..Оплата труда работников, финансирование которых осуществляется из муниципального бюджета**

10.1. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

10.2. Должностные оклады (оклады) работников образовательных учреждений устанавливаются на основании постановления Администрации городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

## **11. Заключение**

11.1. Все выплаты работникам осуществляются по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

11.2. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Месячная заработная плата работников учреждений, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

11.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2022 года и действует до изменения или отмены.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания учителя МБОУ Школы № 128 г.о. Самара

Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
за период работы \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию	Максимальная сумма баллов	Баллы по итогам самооценки
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)	_____ 2020-2021 _____ 2021-2022  Итоги успеваемости класса за учебный год	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 доли — 1 балл Отсутствие неуспевающих — 2 балла Отчёт учителя предметника	2 балла	
1.3	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	На уровне ОО — 1 балл, выше — 2 балла Отчёт АСУ РСО	2 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)	Соответствие по 1 предмету — 1 балл соответствие по 2 предметам — 2 балла Экспертам ВПР- 0,5 балла Справка заместителя директора по УВР	2,5 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%	Доля обучающихся составляет 100% - 1 балл Справка заместителя директора по УВР	1 балл	
1.6	Наличие участников оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), которые преодолевают границу, соответствующую высокому	Наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (нижний уровень границы) – 1 балл	2,5 балла	

	уровню подготовки (граница отметки «5» на ВПР и ОГЭ, не менее 81(82) баллов на ЕГЭ) с запасом в 1-2 балла и выше	Наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 1 балл) – 2 балла Наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 2 балла) – 3 балла Наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 3 балла и выше) – 4 балла <i>Выбирается один показатель (наивысший)</i>		
1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие по 1 предмету — 1 балл, соответствие по 2 предметам — 2 балла Справка заместителя директора по УВР	2 балла	
1.8	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	Доля составляет 100%	1 балл	
1.9	Доля выпускников 9-х классов, предметы по выбору на ОГЭ которых совпадают с выбором профиля обучения в 10-11 классе / предметной направленностью в СПО	от 50 до 74% - 2 балла от 75% до 99% - 4балла 100% - 6баллов	6 баллов	
1.10	Доля участников (от общего количества участвовавших) оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), преодолевающих минимальную границу или преодолевающих с превышением в 1-2 балла ( <i>в соответствии с утвержденной шкалой баллов оценочной процедуры</i> )	Динамика положительная (по сравнению с прошлым аналогичным периодом) – 1балл Отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную границу, но присутствуют преодолевшие с превышением в 1-2 балла – 2 балла Отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную границу и отсутствуют преодолевающие с превышением в 1-2 балла – 3балла	3 балла	
1.11	Наличие претендентов на получение медали «За особые успехи в учении» (по состоянию на начало периода ГИА),	Наличие претендентов, которые получили до 69 баллов – 0 баллов все претенденты на медаль	2 балл	



	которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	получили 70 баллов и выше – 2 балла Справка заместителя директора по УВР		
1.12	Доля обучающихся, выполнивших общее количество заданий на ВПР и ОГЭ, направленных на оценку умений применять полученные знания в практических ситуациях (в соответствии с кодификаторами проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки обучающихся, утверждаемыми ФИПИ на текущий период проведения оценочной процедуры)	Менее 45% от участвовавших в оценочной процедуре - 0 баллов От 45% до 55% - 2балл От 55% до 60% - 3 балла Выше 60% от участвовавших в оценочной процедуре – 4 балла	4 балла	
1.13	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение — 1 балл, отсутствие — 2 балла Справка заместителя директора по ВР Копия справки из КДН	2 балл	
1.14	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%	Доля обучающихся составляет 100% - 1 балл Справка заместителя директора по ВР	1 балл	
1.15	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие — 1 балл Справка заместителя директора по ВР	1 балл	
1.16	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в проекты по патриотическому воспитанию, направленные на развитие школьного музея	Доля обучающихся вовлеченные учителем в реализацию проектов школьного музея составляет не менее 20% от всех учащихся класса – 1 балл Наличие достижений	3 балла	

		(призеры, победители) в конкурсных мероприятиях муниципального и выше уровней - 1 балл Организация посещения школьного музея обучающимися иных образовательных организаций в количестве не менее 40 человек – 1 балл <i>Баллы суммируются.</i>		
1.17	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)	Школьный уровень — 1 балл окружной уровень — 2 балла региональный уровень — 3 балла всероссийский уровень — 4 балла участие (выше школьного уровня) — 0.5 балла Название мероприятия, уровень и результат с приложением копии документа	4 балла	
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 или имеет положительную динамику	Доля обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику — 1 балл Справка заместителя директора по ВР	1 балл	
1.19	Доля обучающихся, вовлеченных учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в общественно значимые проекты «Российского движения детей и молодежи» (в том числе в программу развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России»)	1) Доля обучающихся, зарегистрированных в качестве участников: ✓ Программы «Орлята России» (для 1-4 кл.) - не менее 90% - 1 балл ✓ Российского движения детей и молодежи (для 5-11 кл.) - не менее 35% - 1 балл (суммарно по всем направлениям) 2) Участие в проектах (конкурсах) движения на уровне: ✓ образовательного округа - 3 балла ✓ региона, Российской Федерации – 5баллов	5 баллов	

		Баллы в п. 2 не суммируются.		
1.20	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 ТУ/ДО для ОО	Доля обучающихся составляет 70-80% - 1 балл; 80-100% - 2 балла. Справка заместителя директора по ВР	2 балла	
1.21	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие — 1 балл Справка заместителя директора по ВР	1 балл	
		Всего по разделу _____ баллов		
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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Школьный уровень — 1 балл окружной уровень — 2 балла региональный уровень - 3 балла всероссийский уровень — 4 балла Участие (выше школьного уровня) — 0,5 балла за каждого участника. Участие в онлайн олимпиаде - 0,5 баллов. Победа – 0,5 баллов за каждого обучающегося. Название мероприятия, уровень и результат с приложением копии документа	7 баллов	
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)	Школьный уровень — 1 балл районный уровень — 1,5 балла окружной уровень — 2 балла региональный уровень — 3 балла всероссийский уровень — 4 балла. Участие (выше школьного уровня) — 0,5 балла за каждого участника. Название мероприятия, уровень и результат с приложением копии документа.	6 баллов	
2.3	Доля обучающихся 4-11 классов,	Доля обучающихся на уровне	2 балла	

	в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	декомпозированного показателя — 1 балл; выше — 2 балла. Справка руководителя МО учителей-предметников.		
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень — 1 балл, окружной уровень — 2 балла, региональный уровень — 3 балла Участие (выше школьного уровня) — 0,5 балла за каждого участника. Название мероприятия, уровень и результат с приложением копии документа.	5 баллов	
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 обучающихся — 2 балла	2 балла	
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	Положительная динамика — 1 балл Выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику — 2 балла. Справка заместителя директора по ВР	2 балла	
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 победителей и призёров — 2 балла	2 балла	
2.8	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей,	Доля обучающихся на уровне декомпозированного	2 балла	

	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 ТУ/ДО значения для ОО	показателя — 1 балл; выше — 2 балла. Справка заместителя директора по УВР		
2.9	Наличие обучающихся вовлеченных учителем-предметником в разработку и защиту индивидуальных проектов в 8,11 классах	Наличие обучающихся 0,2б (суммируется за каждый проект)	3 балла	
		Всего по разделу _____ баллов		
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	Внесение 100% контрольных и проверочных работ — 2 балла Справка заместителя директора по УВР	2 балла	
3.2	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Использование — 2 балла. Справка заместителя директора по УВР	2 балла	
		Всего по разделу _____ баллов		
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	Школьный уровень — 0,5 балла районный уровень — 1 балл региональный уровень — 2 балла всероссийский уровень — 3 балла	3 балла	

	(распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)			
4.2	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 учителя в работе экспертной группы (члены жюри)	Окружной уровень — 2 балла региональный уровень — 3 балла Участие в конкурсах разного уровня — 0,5 балла Название конкурса, уровень, результат с приложением копии документа Участие - 0,5	3 балла	
4.3	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 — 1 балл Справка заместителя директора по ВР	1 балл	
4.4	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Выполнение программы — 1 балл Справка заместителя директора по УВР	1 балл	
		Всего по разделу _____ баллов		
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	При уровне 80% и более — 1 балл; 100% - 2 балла Положительная динамика — 0,5 балла	2 балла	
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие — 1 балл. Справка заместителя директора по ВР	1 балл	
5.3	Доля обучающихся классного коллектива зарегистрированных на сайте ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, по итогам сравнения отчётных периодов	60% -80% -1 балл; 81% -100% - 2 балла. Справка заместителя директора по ВР	2 балла	

5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине обучающихся	Отсутствие — 2 балла Справка заместителя директора по ВР	2 балла	
		Всего по разделу _____ баллов		
		ИТОГО баллов _____		

Подпись работника, заполнявшего критерии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Сумма \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ января 2022

Члены комиссии:

Лист оценки эффективности (качества)  
(по итогам I полугодия 2021 – 2022 учебного года)  
МБОУ Школа № 128 г.о. Самара

Ф.И.О. работника ОУ \_\_\_\_\_

**Критерии и показатели качества труда старшего методиста**

Основание премирования	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самое оценка (балл)	Подтверждающие документы
<b>Результативность деятельности и педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	1 – отсутствие		Справка зам. дир по УР
<b>Результативность организационно-методической деятельности и педагога</b>	2. Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня)	Город – 1 Регион – 2 Россия – 3		Учителя
	3. Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)	Город – 1 Регион – 2 Россия – 3		Ксерокопии и приказов
	4. Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период	до 90%; - 1 91%- 100% - 2		Ксерокопии и приказов
	5. Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	свыше 33% - 1		Ксерокопии и приказов
	6. Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)	1		Ксерокопии и



7	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	1		Ксерокопии
8	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	1		Ксерокопии
9	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	1		Ксерокопии
10	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Город – 1 Регион – 2 Россия – 3		Ксерокопии и приказов
11	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Город – 1 Регион – 2 Россия – 3		Ксерокопии и приказов
12	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		Ксерокопии и приказов

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись работника, заполнявшего критерии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Сумма \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **5 января 2022**

Лист эффективности (качества) работы  
по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года  
ФИО работника \_\_\_\_\_

**Критерии и показатели качества труда библиотекаря**

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1.	Своевременное и качественное представление отчетности	1 – 5			Справка, подписанная замдир. курир. библиот.
2.	Качественное ведение электронного документооборота	2			
3.	Ведение учета по списанию и обновлению библиотечного фонда	1 – 3			Справка, подписанная бухгалтером
4.	Общественно - полезная работа	1 – 5			Указать мероприятия
5.	Расширение зоны деятельности	1 – 5			Приказ на расширение зоны деятельности
6.	Высокая читательская активность обучающихся	1			Анализ чит.билетов
7.	Пропаганда чтения через различные мероприятия	1			Анализ проведенного мероприятия
8.	Участие в общешкольных и других мероприятиях различного уровня	1 – 2			Справка или приказ об участии
9.	Оформление тематических выставок	1			Описание выставки с фото отчетом
10	Участие в реализации образовательных программ в соответствии с федеральными государственными стандартами.	1-3			Зам. директора
11	Комплектование библиотечного фонда в соответствии с федеральным перечнем, квотой и библиотечным фондом школы.	1-2			
12	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	1-3,5			
13	Отсутствие недостатка и излишка по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1-2,5			

Подпись работника, заполнявшего критерии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии \_\_\_\_\_

Лист эффективности (качества) работы  
по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года  
ФИО работника

Критерии и показатели качества труда **старшего методиста**

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1.	Наличие методической продукции, разработанной методистом	1 – 3			
2.	Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных образовательных программ	2			
3.	Участие в учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.п.	1 – 3			
4.	Внесение изменений в дидактические и методические материалы с целью достижения высоких результатов	1 – 3			
5.	Проводит обоснование эффективности реализуемых программ, новых методических и дидактических материалов	1 – 3			
6.	Ведение документации в соответствии с принятыми локальными актами	1			
7.	Комплектование библиотечного фонда в соответствии с федеральным перечнем, квотой и библиотечным фондом школы.	1-2			

Подпись работника, заполнявшего критерии

\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии

\_\_\_\_\_

## Лист эффективности (качества) работы

по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года

ФИО работника

Критерии и показатели качества труда **главного бухгалтера/бухгалтера**

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1.	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	1,0			
2.	Исполнение утвержденного бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%, отсутствие кредиторской задолженности	1,5			
3.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1,0			
4.	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	1,0			
5.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1,0			
6.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1,0			
7.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	2,0			
8.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1,0			
9.	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	2,0			
10	Своевременное составление и представление отчетности: - бухгалтерской - налоговой - статистической	3,5			
11	Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	1,0			
12	Контроль своевременной оплаты счетов	2,0			

13	Своевременная выплата заработной платы	2,5			
14	Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств	3,5			
15	Отсутствие случаев замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	4,75			

Подпись работника, заполнявшего критерии

\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии

\_\_\_\_\_

Лист эффективности (качества) работы  
по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года  
ФИО работника

**Критерии и показатели качества труда заместителя директора  
(по административно-хозяйственной части)**

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы)	Подтверждающие документы
1.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству и уборке территории учреждения: • отсутствие замечаний со стороны проверяющих • отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1,5 1,5			
2.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1,0			
3.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	1,0			
4.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1,0			
5.	Качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1,0			
6.	Содержание приборов учета теплоэнергосносителей в соответствующем рабочем состоянии и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей, своевременная сдача отчетов.	2,5			
7.	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов	1,0			
8.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей (согласно Акту инвентаризации)	1,5			

9.	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами	1,0			
10	Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния	1,0			
11	Планирование и контроль работы технического персонала	1,0			
12	Наличие документооборота в сети Интернет	1,5			
13	Ведение журнала инструктажей	1,0			
14	Своевременная сдача отчетной документации	2,5			
15	Прохождение курсов повышения квалификации	1,0			
16	Контроль и соблюдение норм пожарной безопасности	3,0			
17	Своевременная постановка имущества и инвентаря на учёт	1,5			
18	Своевременная списание имущества и инвентаря по причине износа	1,75			

Подпись работника, заполнявшего критерии

\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии

\_\_\_\_\_

Лист эффективности (качества) работы  
по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года  
ФИО работника

---

Критерии и показатели качества труда

**Уборщика служебных помещений.**

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтверждающие документы
1.	Качественное исполнение своих обязанностей в рамках должностных обязанностей	1 – 4			Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ
2.	Содержание своих рабочих участков в соответствии с требованиями нормативных актов	1 – 3			
3.	Общественно - полезная работа	2			Указать вид работ
4.	Исполнение работы за рамками своих должностных обязанностей	1 – 3			
5.	Отсутствие замечаний и нареканий при проверках	1			Справка, подписанная директором школы
6.	Сохранность личного и школьного имущества	1			
7.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1 – 2			Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ
8.	Создание комфортных условий для качественного уровня организации образовательных услуг	1			Справка, подписанная директором школы
9.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1-2			

Подпись работника, заполнявшего критерии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии

---



## Лист эффективности (качества) работы

по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года

ФИО работника

## Критерии и показатели качества труда дворника

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтверждающие документы
1.	Содержание территории школы в соответствии с требованиями СанПиНа	1 – 3			Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ
2.	Качественное исполнение своих обязанностей в рамках должностных обязанностей	1 – 4			
3.	Содержание своих рабочих участков в соответствии с требованиями нормативных актов	1 – 3			
4.	Исполнение работы за рамками своих должностных обязанностей	1 – 3			
5.	Отсутствие замечаний и нареканий при проверках	1			Справка, подписанная директором школы
6.	Сохранность личного и школьного имущества	1			
7.	Сохранность хозинвентаря и оборудования	1 – 2			Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ
8.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1-2			

Подпись работника, заполнявшего критерии

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии

\_\_\_\_\_

Лист эффективности (качества) работы  
по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года  
ФИО работника \_\_\_\_\_

Критерии и показатели качества труда **рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтверждающие документы
1	Качественное техническое обслуживание и текущий ремонт объектов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• хозинвентарь,</li> <li>• школьное имущество,</li> <li>• системы центрального отопления и водоснабжения,</li> <li>• содержание сантехнического оборудования без замечаний</li> </ul>	1 - 5			Справка, подписанная директором
2	Своевременное выполнение заявок по ремонту	1			
3	Своевременное исполнение приказов, распоряжений. Отсутствие замечаний	1			
4	Формирование положительного имиджа учреждения (участие в акциях, субботниках, соревнованиях, благоустройстве территории, подготовке школы к учебному процессу, озеленении, посадке и пр.)	1- 3			
5	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	1			
6	Оперативность устранения неисправностей электрооборудования, системы канализации и т.д.	1-2			
7	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1-2			

Подпись работника, заполнявшего критерии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии \_\_\_\_\_

## Лист эффективности (качества) работы

по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года

ФИО работника

Критерии и показатели качества труда **сторожа (вахтёра)/гардеробщика**

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтверждающие документы
1.	Качественное исполнение своих обязанностей в рамках должностных обязанностей	1 – 4			Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ
2.	Содержание своих рабочих участков в соответствии с требованиями нормативных актов	1 – 3			
3.	Общественно - полезная работа	2			Указать вид работ
4.	Исполнение работы за рамками своих должностных обязанностей	1 – 3			
5.	Отсутствие замечаний и нареканий при проверках	1			Справка, подписанная директором школы
6.	Сохранность личного и школьного имущества	1			
7.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1 – 2			Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ
8.	Создание комфортных условий для качественного уровня организации образовательных услуг	1			Справка, подписанная директором школы
9.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1-2			
10	Отсутствие краж по вине работника	1-5			

Подпись работника, заполнявшего критерии

\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии

\_\_\_\_\_

Лист эффективности (качества) работы  
по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года  
ФИО работника

---

Критерии и показатели качества труда **секретаря-машинистки**

№	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтверждающие документы
1	Качественное исполнение своих обязанностей в рамках должностных обязанностей	1-3			
2	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	1-3			
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1			
4	Отсутствие ошибок при составлении писем и др.	1			
5	Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря-машинистки	1			
6	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	1			

Подпись работника, заполнявшего критерии

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии

---

## Лист эффективности (качества) работы

по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года

ФИО работника

Критерии и показатели качества труда **специалиста по кадрам**

№	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтверждающие документы
1	Качественное исполнение своих обязанностей в рамках должностных обязанностей	1-3			
2	Надлежащее состояние документации по кадрам	1-3			
3	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников школы	1-3			
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок школы в области трудового законодательства	1-3			
5	Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время. Дежурство в праздничные дни.	1-5			
6	Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников и обучающихся.	2			
7	Своевременное и качественное предоставление отчетов	1			
8	Своевременное оформление дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	1-5			

Подпись работника, заполнявшего критерии

\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии

\_\_\_\_\_

Лист эффективности (качества) работы  
по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года  
ФИО работника

**Критерии и показатели качества труда заместителя директора (по учебной работе)**

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтверждающие документы
1.	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.	1-3			Справка, подписанная директором
2.	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам в т.ч. во внеурочной деятельности, школьных и внешкольных олимпиадах, конкурсах, конференциях	1-3			
3.	Качество и результативность работы по сохранению контингента	1-5			
4.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения.	1-5			
5.	Применение современных образовательных технологий	1			
6.	Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана работы	1-3			
7.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	1-3			
8.	Ведение документации в соответствии с принятыми локальными актами	1			Справка, подписанная директором
9.	Результативность работы по повышению качества образовательных результатов	5,75			

Подпись работника, заполнявшего критерии

\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии

\_\_\_\_\_

## Лист эффективности (качества) работы

по итогам \_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ учебного года

ФИО работника \_\_\_\_\_

## Критерии и показатели качества труда заместителя директора (по воспитательной работе)

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтверждающие документы
1.	Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям	1-3			Справка, подписанная директором
2.	Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям	1-3			
3.	Качество организации работы общественных органов (педагогический совет, экспертная, органы ученического самоуправления и т.д.)	1-5			
4.	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	1-5			
5.	Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	1-5			
6.	Качество реализации программы повышения квалификации классных руководителей	1-3			
7.	Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	1-3			
8.	Контроль за созданием внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с предыдущим периодом	1-3			Справка, подписанная директором
9.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	1			

Подпись работника, заполнявшего критерии

\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии

\_\_\_\_\_



## Приложение № 2 к положению об оплате труда работников

**Пропорции распределения стимулирующей надбавки работников учреждения по итогам работы за период**

- руководителю ОУ от общего СФОТ - 3%
- доплата АХП – 20-23% от СФОТ по итогам работы за период
- педагоги школы – 74% от СФОТ по итогам работы за период

<b>Стимулирующий фонд (18,24% от общего фонда оплаты труда), из них:</b>		
<b>Руководитель</b> 3 %	<b>Педагогические работники 74 %</b>	<b>Прочий персонал</b> 23%

**Этапы работы, сроки предоставления и утверждения документов**

<b>Этапы работы</b>	<b>Материалы</b>	<b>Кто предоставляет</b>	<b>Сроки предоставления</b>	<b>Кто утверждает</b>
1. Разработка критериев оценки деятельности работников ОУ для определения результативности деятельности работников МБОУ и установления размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда	Материалы по самоанализу, критерии, форма листа эффективности (качества) работы	по распределению стимулирующего фонда, председатель профсоюза и члены комиссии, выдвинутые на общем собрании работников и утвержденные приказом директора	Два раза в году в начале установленных периодов оценивания.	Протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда
2. Согласование критериев оценки деятельности работников МБОУ с Советом школы	Лист эффективности (качества) работы, содержащий критерии оценивания деятельности работников ОУ	по распределению стимулирующего фонда, директор	Два раза в году в начале установленных периодов оценивания на текущем заседании	Протоколом заседания Совета школы
3. Утверждение листов эффективности (качества) работы, содержащих критерии для разных категорий работников ОУ	Листы эффективности (качества), содержащие критерии оценивания деятельности работников ОУ	Директор		Приказ директора об утверждении листа эффективности (качества) работы
4. Заполнение работниками ОУ листов эффективности (качества) работы по установленным формам и критериям	Аналитическая информация, показатели деятельности работников (портфолио для учителей)	Работники ОУ	Два раза в году в начале установленных периодов оценивания	Приказом директора устанавливается срок заполнения и сдачи листов эффективности (качества) работы
5. Сдача листов эффективности	Заполненные работниками	Работники ОУ	В срок, установленный	Протоколом комиссии по

(качества) работы с утвержденными критериями	листы эффективности (качества) работы и подтверждающие документы (портфолио, справки и т.д.)		приказом директора, в день заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда	распределению стимулирующего фонда по рассмотрению листов эффективности (качества) работы
6. Согласование набранных сумм баллов с работником	Портфолио	Работник, члены комиссии по распределению стимулирующего фонда.	Срок достаточный для рассмотрения и принятия решения в установленном порядке, что обеспечит гласность и прозрачность распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.	Протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда
7. Издание распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат	Предоставление полной аналитической информации о показателях деятельности работников ОУ, протоколов заседаний комиссии по распределению стимулирующего фонда и согласований с комиссией по распределению стимулирующего фонда	Директор	В 3-х дневный срок после определения количества баллов по персоналиям для использования возможности обоснованного несогласия работника с решением комиссии по распределению стимулирующего фонда	Директор, приказом по ОУ