

«Утверждаю»

Директор

МБОУ Школы № 165 г. о. Самара

 О. В. Дюдюкина
приказ № 159 от 24.10.2023



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ШКОЛА № 165»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 165» городского округа Самара (далее – Школа).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями), постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2011 г. № 606 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы, постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2012 г. №739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, подготовленными трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 ТК, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением 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»; приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом 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, подведомственных министерству образования

и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением Главы городского округа Самара от 19.01.2009 г. № 15 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Самара», Федерального закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в последней редакции (в редакции ФЗ от 06.12.2021 № 406-ФЗ); постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 года № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Школы;
- сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми по состоянию на текущий период при исчислении заработной платы работников;
- заинтересованности в конечных результатах труда;
- совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.4. Настоящее Положение предназначено способствовать решению следующих задач:

- регламентация и систематизация формы оплаты труда, применяемой в Школе на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Самарской области, Устава Школы и требований Коллективного договора;
- совершенствование механизма нормативного финансирования;
- повышение эффективности механизмов оплаты труда работников Школы;
- усиление материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышение качества образовательного и воспитательного процесса;
- закрепление высококвалифицированных кадров;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.5. Используемые основные понятия настоящего Положения:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии *рабочего или должности служащего*, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарификация - определение учебной фактической педагогической нагрузки работникам Школы на периоды с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; размер доплат за РЗО, увеличенный объем работы, за совмещение профессий (должностей); за замещение временно отсутствующих работников; за работу в выходные и праздничные дни и т.д.

Стимулирующие выплаты – 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.

1.6. Расчет фонда оплаты труда работников Школы, осуществляется по формуле

$$\Phi OT = \left[\sum_{i=1}^K \left(\frac{NROP_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + ОДС \right] + T,$$

где:

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

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

NZ - 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 учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

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

1.7. Фонд оплаты труда работников Школы состоит из:

1) базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с учебным планом;

- фонд оплаты труда прочего персонала;

- специальный фонд оплаты труда в размере 21,8% от базового фонда на обеспечение компенсационных выплат работникам Школы в соответствии с законодательством РФ;

2) стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю организации, осуществляющей образовательную деятельность в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.8. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательную деятельность в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$ЗПп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательную деятельность в соответствии с учебным планом;

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

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта:

для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня - 1;

для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения:

- при наполняемости класса 1 – 8 человек – 3

- при наполняемости класса 9 – 12 человек – 2

- при наполняемости класса 13 – 16 человек – 1,5

при наполняемости класса 17 – 20 человек – 1,2
при наполняемости класса 21 и более – 1.

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, 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, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательную деятельность.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательную деятельность в соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

1.9. Заработная плата директора Школы, устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

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

где:

ЗПр - заработная плата руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с учебным планом в данной организации, осуществляющей образовательную деятельность, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей организации, осуществляющей образовательную деятельность в следующих размерах:

1-я группа - 1,8,

2-я группа - 1,4,

3-я группа – 1,2,

4-я группа – 1,1;

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, почетное звание Российской Федерации, 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, почетное звание Российской Федерации, 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.10. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Школы устанавливается руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность в соответствии с группой по оплате труда руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

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

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, осуществляющей образовательную деятельность;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с учебным планом в данной организации, осуществляющей образовательную деятельность, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность:

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, почетное звание Российской Федерации, 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, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

1.11. Заработная плата директора Школы, заместителей руководителя и главного Школы устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

1.12. В случае образования экономии фонда оплаты труда работников Школы вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств со-

циального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность в соответствии с распорядительными документами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.13. Оплата труда работников Школы, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками.

1.14. Должностные оклады (оклады) работников Школы, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

1.15. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих Школы представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения, устанавливаются директором Школы, штатным расписанием, утвержденным приказом.

2. ТАРИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

2.1. Для оплаты фактической учебной (педагогической) нагрузки работникам Школы ежегодно по состоянию на 1 сентября и 1 января *составляется тарификация* и утверждается директором Школы.

2.2. Тарификация работников Школы проводится по формам тарификационных списков, используемым в Самарской области.

2.3. Заработная плата работника Школы предельными размерами не ограничивается.

2.4. Минимальная заработная плата работников в Школе не может быть ниже минимального размера оплаты труда МРОТ, установленного Правительством РФ.

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ БАЗОВОГО ФОНДА

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

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

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата 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;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

3.4. Перечень должностей (профессий) работников, 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.

3.5. 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.

3.6. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, 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.

3.10. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться: доплата за проверку тетрадей и письменных работ, заведование кабинетами, заведование структурным подразделением, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, организация работы по применению дополнительных воспитательно-образовательных программ обучения:

№	Наименование доплаты	Размер
1.	За проверку тетрадей и письменных работ - русский язык и литература - иностранный язык - математика, физика - 1-е классы - 2-4-е классы - биология, география, информатика, история, обществоведение, химия	15% 7% 10% 10% 7% 5% (от оклада работника)
2.	Заведование элементами инфраструктуры - кабинетами (информатика, физика) - лабораториями (биология, химия, физика) - спортивным залом (большим, малым) - костюмерной - актовый зал	500 руб. 500 руб. 500 руб. 500 руб. 500 руб.

3.11. Работникам Школы гарантируются и другие компенсационные выплаты, установленные действующим трудовым законодательством Российской Федерации:

3.11.1. Оплата первых трех дней временной нетрудоспособности работников;

3.11.2. Доплата работникам Школы до минимальной заработной платы (заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда). Размер выплаты может меняться в зависимости от изменения условий труда работника и учитывается при расчете среднего заработка.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавки:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы;

премии:

- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты (в том числе руководителю организации, осуществляющей образовательную деятельность, в размере не более 3% от стимулирующего фонда).

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается в соответствии с приказом 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, подведомственных Министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» и др. нормативными актами в целях мотивации работников организации, осуществляющей образовательную деятельность к повышению качества образования, повышению эффективности и результативности труда

По решению трудового коллектива настоящим Положением установлены периоды выплаты стимулирующей надбавки по итогам работы:

- за первое полугодие учебного года – с 1 января по 31 августа;
- за второе полугодие учебного года – с 01 сентября по 31 декабря.

В соответствии с установленными критериями, работники представляют материалы по самоанализу деятельности работника (лист самооценки эффективности труда, подтверждающие документы в соответствии с Приложением 1) в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 165 г.о. Самара в срок до 28 августа и до 25 декабря ежегодно.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда в трехдневный срок после получения рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается всеми членами комиссии по распределению стимулирующего фонда, присутствующими на заседании.

Приказ директора школы о выплате стимулирующей надбавки издается на основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда по итогам второго полугодия не позднее 01 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 29 декабря.

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:

Стимулирующий фонд

$$\text{Размер надбавки} = \frac{\text{всех работников в данном периоде}}{\text{Общее количество баллов всех работников в периоде}} \times \frac{\text{сумма баллов работника за период}}{\text{за период}}$$

Условиями для назначения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда являются:

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

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

5. ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ДЕНЕЖНАЯ ВЫПЛАТА МОЛОДОМУ ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ РАБОТНИКУ.

В соответствии с Постановлением 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» 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. № 216-н «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 по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится молодому 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.

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

В случае перехода педагогического работника 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 работника в возрасте до 30 лет, 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.

При исчислении срока трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности 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.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

6.1. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается ежемесячное вознаграждение:

- в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2 015 (двух тысяч пятнадцати) рублей;
- в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

6.2. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. N 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя» педагогическим работникам общеобразовательных организаций ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение в размере 5000 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику 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 общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- 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 страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Ф.И.О. работника, дата заполнения

Период достижения критериев

Лист самооценки эффективности труда **учителя**
МБОУ Школы №165 г. о. Самара

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	баллы самооценки	оценка комиссии (баллы)
1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся 5 классов по итогам сравнения с итоговой отметкой за предыдущий год обучения по предметам: русский язык, математика, чтение.	1	
2.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	1	
3.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1	
4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1 2	
5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1	
6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1	
7.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	1	
8.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору.	1	
9.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1 2	

10.	Результативность формирования функциональной грамотности: достижение 3-4 уровня от 1 до 25% учащихся достижение 5-6 уровня от 1 до 6 % учащихся	1 2	
11.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов (январь, сентябрь)	1	
12.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных 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%	1	
13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	1	
14.	Доля обучающихся, вовлечённых в проекты волонтерского движения, в проекты по патриотическому воспитанию (в зависимости от уровня), в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1 2	
15.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) окружной региональный всероссийский	1 2 3	
16.	Доля обучающихся, вовлеченных 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	1	
17.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1	
18.	Доля обучающихся классного коллектива, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для ОО(90%)	1	
19.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1	
20.	Эффективная организация процесса своевременной обработки документов в пределах своей компетенции	до 25	
21.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвер-	1 2 3	

	жденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)		
22.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	1 2 3	
23.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя (15%)	1 2	
24.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	1 2	
25.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. классным руководителем, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1	
26.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. классным руководителем, в мероприятия движения JuniorSkills (в качестве болельщиков), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1	
27.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя (50%)	1	
28.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем в проект «Билет в будущее» (35%); доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ДО значения для ОО	1 1	
29.	Результативность участия учителя в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	1	
30.	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	1 1	

31.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1	
32.	Наличие у учителя общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1	
33.	Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	1 2	
34.	Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	1 2 3	
35.	Результаты участия учителя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	1 2 3	
36.	Повышение квалификации учителя по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1	
37.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1	
38.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ДО для ОО (80%)	1	
39.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1	
40.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов 5% и выше	1	
41.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1	
	Итого		

Дата проверки:

Подписи членов комиссии по распределению СФОТ:

Ф.И.О. работника, дата заполнения

Период достижения критериев

Лист самооценки эффективности труда **учителя-логопеда**
МБОУ Школы №165 г.о.Самара

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	баллы самооценки	оценка комиссии (баллы)
1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы	1	
2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	1	
3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,6; 61-75% - 0,7; 76-85% - 0,8; свыше 85%- 1	
4.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1	
5.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	1	
6.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1	
7.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	1	
8.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	1	
9.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или междуна-	1	

	родном уровнях		
10.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	1	
11.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	1 2 3	
12.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1	
	Итого		

Дата проверки:

Подписи членов комиссии по распределению СФОТ:

Ф.И.О. работника, дата заполнения

Период достижения критериев

Лист самооценки эффективности труда **социального педагога**
МБОУ Школы №165 г. о. Самара

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	баллы самооценки	оценка комиссии (баллы)
1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	1	
2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	1	
3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	1	
4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 1	
5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	1	
6.	Наличие конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	1	
7.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% - 1	
8.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДДМ, «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% - 1; 100% - 2	
9.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99% - 1; 100% - 2	
10.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	1	

11.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1	
12.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	1	
13.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1	
14.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1	
	Итого		

Дата проверки:

Подписи членов комиссии по распределению СФОТ:

Ф.И.О. работника, дата заполнения

Период достижения критериев

Лист самооценки эффективности труда **педагога-психолога**
МБОУ Школы №165 г. о. Самара

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	баллы самооцен- ки	оценка комиссии (баллы)
1.	Положительная динамика в результатах коррекционно - развивающей работы с обучающимися по проблемам в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении: - 20-30%; - 40-59%; - 60% и более	1 2 3	
2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: - наличие положительного результата за отчетный период	1	
3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся	1	
4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % - 60-70%; - 71-85%; - свыше 85%	1 2 3	
5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня) - уровень ТУ; - региональный уровень	2 3	
6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) - уровень ТУ; - региональный уровень	1 2	
7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого- педагогическим сопровождением специалиста обратившихся: свыше 61 %	2	

8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся свыше 61%	2	
9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся - свыше 61%	2	
10.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1	
11.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1	
12.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): - уровень ТУ; - региональный уровень	2 3	
13.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) - уровень ТУ; - региональный уровень	2 3	
14.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня): - уровень ТУ; - региональный уровень	2 3	
15.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно- методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методические материалы; - методические рекомендации; - методическое пособие	1 1 1	
	Итого		

Дата проверки:

Подписи членов комиссии по распределению СФОТ:

Ф.И.О. работника, дата заполнения

Период достижения критериев

Лист самооценки эффективности труда
инструктора-методиста, методиста (включая старшего)
МБОУ Школы №165 г. о. Самара

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	баллы само- оценки	оценка комиссии (баллы)
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	2	
2.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, за отчётный период (в зависимости от уровня) - уровень ТУ; - региональный уровень	2 3	
3.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне ОО; - уровень ТУ; - региональный уровень	1 2 3	
4.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне ОО - на уровне ТУ	1 2	
5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне ОО - на уровне ТУ - на региональном уровне - на Всероссийском уровне	1 2 3 3	
6.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне ТУ - на региональном уровне	2 3	

7.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня) - на уровне ТУ - на региональном уровне	2 3	
8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчетный период (в зависимости от уровня) - на региональном уровне - на Всероссийском уровне	2 3	
9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2	
	Итого		

Дата проверки:

Подписи членов комиссии по распределению СФОТ:

Ф.И.О. работника, дата заполнения

Период достижения критериев

**Лист самооценки эффективности труда
административно-хозяйственного персонала
(главный бухгалтер, бухгалтер, завхоз,
секретарь, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)
МБОУ Школы №165 г. о. Самара**

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	баллы самооценки	оценка комиссии (баллы)
1.	Эффективная работа по подготовке отчетной документации в пределах своей компетенции без замечаний вышестоящих организаций	1	
2.	Интенсивность труда в условиях ведения электронных баз	2	
3.	Эффективная организация процесса своевременной разработки и переработки нормативно-правовых документов в пределах своей компетенции	2	
4.	Соблюдение сроков исполнения запросов, заявок и прочих документов	1	
5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2	
6.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2	
7.	Эффективная деятельность по реализации функций контрактного управляющего и членов комиссии	2	
8.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1	
9.	Своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных средств	2	
10.	Эффективная организация работы по осуществлению оперативного, внепланового контроля	2	
11.	Эффективное использование информационных технологий в ведении учета библиотечного фонда, обслуживании читателей и подготовке отчетной документации	2	
12.	Обеспечена эффективная деятельность со стандартами унифицированной системы организационно-распорядительной документации	2	
13.	Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда	1	
14.	Эффективная организация образовательного процесса в условиях опасности распространения вирусных заболеваний	2	
15.	Отсутствие замечаний по подготовке и организации ремонтных работ	2	

16.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников школы	1	
17.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1	
18.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2	
	Итого		

Дата проверки:

Подписи членов комиссии по распределению СФОТ:

Ф.И.О. работника, дата заполнения

Период достижения критериев

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
заместителя директора по воспитательной работе, советника директора по воспитанию и взаимодействию с молодежными объединениями
МБОУ Школы №165 г. о. Самара

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	баллы само-оценки	оценка комиссии (баллы)
1.	Эффективная работа по подготовке отчетной документации в пределах своей компетенции без замечаний вышестоящих организаций	1	
2.	Интенсивность труда в условиях ведения электронных баз	2	
3.	Эффективная организация процесса своевременной разработки и переработки нормативно-правовых документов в пределах своей компетенции	2	
4.	Соблюдение сроков исполнения запросов, заявок и прочих документов	1	
5.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов (январь, сентябрь)	1	
6.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных 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%	1	
7.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	1	
8.	Доля обучающихся, вовлечённых в проекты волонтерского движения, в проекты по патриотическому воспитанию, в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, на уровне и выше декомпозированного школе показателя	1 2	
9.	Результативность участия обучающихся в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	1 2 3	

10.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик выше, чем в предыдущем периоде	1	
11.	Доля обучающихся, вовлечённых во внеклассные мероприятия различного уровня выше, чем в предыдущем периоде	1	
12.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	1	
	Итого		

Дата проверки:

Подписи членов комиссии по распределению СФОТ:

ПРОТОКОЛ № от «__»_____ г.

заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда работников

МБОУ Школы № 165 г.о. Самара

Комиссией в составе:

1. Ф.И.О. — председатель комиссии;
2. Ф.И.О. —
3. Ф.И.О. —
4. Ф.И.О. —
5. Ф.И.О. — председатель профкома

1. Проанализированы Критерии эффективности труда работников Школы и на основе экспертной оценки подсчитаны баллы для установления стимулирующей надбавки:

№	ФИО учителя	Должность, преподаваемый предмет	Количество баллов
1			
Итого			

2. В соответствии с п. 4 Положения об оплате труда работников МБОУ Школы №165 г.о.Самара, путем математических вычислений по формуле:

$$\text{Размер надбавки} = \frac{\text{Стимулирующий фонд всех работников в данном периоде}}{\text{Общее количество баллов всех работников в периоде}} \times \frac{\text{сумма баллов работника, за период}}{\text{сумма баллов работника, за период}}$$

установлена стоимость одного балла - _____руб.

Председатель комиссии / _____ /

Секретарь комиссии / _____ /

Члены комиссии:

Карточка учета
достижения критериев эффективности труда работников МБОУ Школы №165 г.о.Самара

[illegible]

Председатель комиссии

Секретарь комиссии

Члены комиссии:

