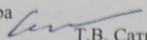
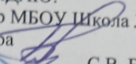
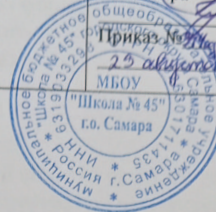


СОГЛАСОВАНО: Председатель выборного органа первично профсоюзной организации МБОУ Школа №45 г.о.Самара  Т.В. Сатышева	ПРИНЯТО: на общем собрании работников МБОУ Школа №45 г.о.Самара Протокол № <u>4</u> от <u>29.08.</u> 2024г.	УТВЕРЖДАЮ: Директор МБОУ Школа №45 г.о.Самара  С.В. Басва Приказ № <u>29</u> от <u>29 августа</u> 2024г.
---	---	---



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 45»
городского округа Самара

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 45» городского округа Самара (далее – учреждение).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- 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»;
- 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»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений";
- 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»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 года № 336 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»;
- Уставом Учреждения;
- Коллективным договором учреждения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Данное положение вступает в силу с 01.09.2024 года.

4. 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;

- **тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника (педагогов) за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени 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;

- **тарификация** - определение учебной фактической педагогической нагрузки работникам образовательного учреждения на периоды с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря;

5. Заработная плата работникам учреждения закрепляется трудовыми договорами.

6. 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.

7. 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.

8. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

10. 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.

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

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

2. Система оплаты труда работников учреждения

1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

1.1 Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется на основе методики формирования фонда оплаты труда согласно Постановлению Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу

отдельных постановлений Правительства Самарской области».

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + OЗ \right) + T + Y,$$

где NRO_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника 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;

ОЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, 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), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

Y – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

1.2 Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, субсидии на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения муниципального задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с

утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

2. Структура фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из базового фонда, специального фонда, стимулирующего фонда оплаты труда работников.

Базовый фонд оплаты труда работников включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ не входящих в круг должностных обязанностей);
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

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

Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (не менее 20 % от ФОТ) включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

2.2. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

2.3. В состав фонда оплаты труда также входят:

- Средства, получаемые Учреждением из бюджета г.о. Самара в соответствии с Порядком определения объема финансового обеспечения отдельных направлений деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений за счет средств бюджета городского округа Самара, не учтенных в областном нормативе

- Средств областного бюджета и бюджета г.о. Самара в целях доведения заработной платы работников общеобразовательных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников общеобразовательных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

- Фонд оплаты труда Учреждения может дополняться средствами, полученными от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

3. Установление заработной платы работников учреждения

3.1. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

3.2 **Заработная плата педагогического работника** учреждения, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

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

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

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

где Спi - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-й образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных

общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

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

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

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

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

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

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

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

i - наименование соответствующей образовательной программы;

Кпр - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Скi - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Кнм - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

СТп - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

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

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

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

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

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

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

3.3 Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{БЧр} + \text{СПр} + \text{СТр},$$

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;
БЧп - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧр = ЗПспр \times Кр + Чр,$$

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Чр - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

СПр - специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СПр = (ЗПспр \times Кр \times Кзн) - (ЗПспр \times Кр) + М,$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук; 1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

СТр - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТр = Ср,$$

где C_p - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

3.4. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

где $ЗПзг$ - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения; $БЧзг$ - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧзг = ЗПпср \times K_p + П,$$

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

K_p - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

$П$ - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СПзг$ - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧзг = (ЗПпср \times K_p \times K_{зн}) - (ЗПпср \times K_p) + P$$

где $K_{зн}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук; 1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления

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

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТзг = С_p,$$

где C_p - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющему функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения.

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

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

3.7. Заработная плата руководителя учреждения, размер и порядок выплаты стимулирующего характера, материальная помощь устанавливаются учредителем (учредителями) образовательного учреждения. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем (учредителями) образовательного учреждения.

3.8 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

3.9 В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением и распорядительными документами Учреждения.

3.10. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками в установленном порядке.

3.11. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя (кроме заместителя директора по обеспечению безопасности), главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс 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 государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования на одного обучающегося, воспитанника».

3.12. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников общеобразовательного учреждения за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных

характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы.

4. Виды, размер и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда учреждения

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты из специальной части фонда оплаты труда:

- выплаты определяемые повышающими коэффициентами базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом за квалификационные категории:

- 1,2 "педагог-наставник" выплата устанавливается педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, дополнительно к выплате за высшую категорию

- 1,2 "педагог-методист" выплата устанавливается педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, дополнительно к выплате за высшую категорию

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами
 - 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.

- выплаты пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

4.2. В Учреждении также устанавливаются следующие компенсационные выплаты работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на таких работах. Доплата устанавливается приказом директора в размере 4% от должностного оклада (ставки) с указанием суммы доплаты.

- Доплата за работу в ночное время устанавливается за работу в ночное время в период с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут согласно табелю учета рабочего времени. Доплата устанавливается за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты 35% от должностного оклада (ставки).

- Доплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливается на основании приказа директора Учреждения. Работа оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При расчете доплаты за работу в выходные и праздники учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для работников системой оплаты

- Доплата за сверхурочную работу устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в таблице учета рабочего времени. Работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

4.3. В Школе устанавливаются доплаты педагогическим и другим работникам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности:

- Доплата за проверку тетрадей и письменных работ, в следующем размере:
 - русский язык, родной язык, математика, проектная деятельность, индивидуальный проект - в размере 272 рубля (за каждый класс);

- физика, химия, биология, география, история, обществознание, иностранный язык, литература, окружающий мир, право, ОДНКНР, ОРКСЭ - в размере 68 рублей;

- факультативы и такие предметы как: технология, музыка, физкультура, основы проектной деятельности, ОБЖ, информатика, изобразительное искусство, астрономия, ППД, родная литература, ППП, литературное чтение - не оплачиваются;

• доплата за заведование элементами инфраструктуры (лаборатории, библиотека, мастерские) – 500,00 рублей.

• доплата за руководство методическим объединением – в размере 2000,00 рублей;

• доплата за наставничество над молодым специалистом – в размере 1000,00 рублей за каждого человека

• доплата педагогическим работникам за проведение занятий в 10-ых и 11-ых классах с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса, рассчитанная в виде коэффициента к стоимости часа:

- при наполняемости в классе от 1-8 обучающихся использовать коэффициент 3;

- при наполняемости в классе от 9-12 обучающихся использовать коэффициент 2;

- при наполняемости в классе от 13-16 обучающихся использовать коэффициент 1,5;

- при наполняемости в классе от 17-20 обучающихся использовать коэффициент 1,2;

- при наполняемости в классе от 21 и более обучающихся использовать коэффициент 1.

• доплата за ведение воинского учета по школе, организацию совместной работы с военкоматом до 5000,00 рублей;

• доплата за консультации с родителями и дополнительные занятия с обучающимися до 4000,00 рублей;

• доплата за ведение внеклассной работы по физическому воспитанию и спорту до 6000,00 рублей;

• доплата за организацию научно-исследовательского направления, научно-практические конференции и олимпиады, развитие направления «Одаренные дети» до 3500,00 рублей;

• доплата за организацию, регистрацию и проведение мероприятий по сдаче норм ГТО до 5000,00 рублей;

• доплата за организацию питания детей с ОВЗ до 2500,00 рублей;

• доплата за организацию функционирования медиатеки до 5000,00 рублей;

• доплата за организацию на базе школы конкурсов, конференций, праздников до 3500,00 рублей;

• доплата секретарю Общего собрания трудового коллектива, Педагогического совета, Совета школы, психолого-педагогического консилиума до 3000,00 рублей;

• доплата секретарю Общего собрания трудового коллектива, Педагогического совета, Совета школы, психолого-педагогического консилиума до 3000,00 рублей;

• доплата за работу с библиотечным фондом учебников до 3000,00 рублей;

• доплата за изготовление и разработку (по поручению администрации школы) наглядных пособий, ТСО и пр. наглядности до 3000,00 рублей;

• доплата за составление, корректировку и изменение расписания школы до 7000,00 рублей;

• доплата за учет и контроль по организации курсов повышения квалификации и аттестации педагогов до 3500,00 рублей;

• ведение электронной базы учёта выпускников, электронной базы аттестатов до 3000,00 рублей;

• организационная работа по подготовке и участию обучающихся в международных исследованиях PISA до 5000,00 рублей.

4.4. Доплаты устанавливаются приказом руководителя на определенный период времени (на месяц, квартал, полугодие, год) с ежемесячной выплатой.

5. Виды, размер и условия назначения выплат и доплат из стимулирующего фонда оплаты труда учреждения

5.1. Стимулирующие выплаты вводятся с целью совершенствования кадрового потенциала образовательного учреждения, повышения эффективности труда работников и качества образования.

5.2. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда:

5.2.1. Порядок выплаты надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам работы за период.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании 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) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда). (Приложение №1 к настоящему Положению)

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов 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.

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;

Выплата надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

Основанием для начисления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам работы за период 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.

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

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

По решению трудового коллектива настоящим Положением установлен период выплаты надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам работы за период - 2 раза в учебном году:

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

Все работники МБОУ Школы № 45 г.о. Самара имеют право оценивать себя по критериям в соответствии с видом выполняемых работ.

В соответствии с установленными критериями, работники представляют материалы по самоанализу деятельности работника (портфолио, подтверждающие документы) в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 45 г.о. Самара в срок до 25 сентября и до 25 января ежегодно.

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

Приказ директора о выплате надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам работы за период издается на основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда по итогам второго полугодия не позднее 30 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 30 января.

Установленная приказом директора надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам работы за период, выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам работы за период рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\begin{array}{l} \text{Стимулирующая} \\ \text{надбавка за} \\ \text{результативность} \\ \text{Сумма баллов работника} \\ \text{и качество работы} \\ \text{за период} \end{array} = \frac{\text{Общий стимулирующий фонд} \\ \text{в данном периоде всех}}{\text{Общее количество} \\ \text{баллов всех работников}} \times X$$

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

- невыполнения критериев стимулирующей надбавки;
- стажа работы в должности менее 4 месяцев;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

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

5.2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливаются в процентном отношении к базовой части оплаты труда педагогического работника в следующем порядке:

Стаж работы педагогического работника	%
От 3 до 5 лет	1
От 5 до 10 лет	3
От 10 до 15 лет	5
От 25 до 25 лет	7
25 лет и более	10

5.2.3. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом и определяется повышающим коэффициентом базовой части фонда оплаты труда в размере:

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

5.2.4. Работникам могут выплачиваться единовременные денежные выплаты (надбавки):

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- в связи с профессиональным праздником Днем учителя;

- в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта и другими;
- надбавка за сложность и напряженность работы работникам осуществляющим деятельность с детьми с ограниченными возможностями здоровья

Единовременная денежная выплата устанавливается в соответствии со ст. 191 ТК РФ и производится только при наличии экономии фонда оплаты труда.

Решение о единовременной стимулирующей выплате в рамках поощрения за труд - премии за счет экономии фонда оплаты труда и ее конкретном размере по вышеуказанным основаниям принимается руководителем учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией и оформляется приказом на основании служебных записок заместителей директора, главного бухгалтера, иных ответственных работников, в которых кратко излагается обоснование единовременной выплаты, рассмотренных и согласованных не менее 2/3 состава экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2.5. Ежемесячная стимулирующая выплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 717 "Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, бюджетам г. Байконура и федеральной территории "Сириус" на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г. Байконура и федеральной территории "Сириус", муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций" в размере 5 000, 00 руб.

5.2.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

6. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

6.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000,00 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 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.

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.1. 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 6.1. 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 35 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.

6.5. При исчислении срока выплаты, 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.

7. Порядок установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений.

7.1. Работникам, на которых приказом руководителя Учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, производятся выплаты вознаграждения на основании Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12.

7.2. За счет средств областного бюджета устанавливается выплата в размере 2015 рублей за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющим наполняемость в пределах нормативного значения (25 человек). В классах наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

7.3. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего вознаграждения не более чем в двух классах.

7.4. Деятельность педагогического работника по классному руководству осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения на каждый из двух классов.

7.5. Вознаграждение считается дополнительным и не отменяет ранее установленных надбавок и доплат педагогическим работникам за осуществления классного руководства.

7.6. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

7.7. 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. Порядок установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений.

8.1. Работникам, на которых приказом руководителя Учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, производятся выплаты вознаграждения на основании Постановления Правительства РФ от 04.04.2020 №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»

8.2. За счет средств федерального бюджета устанавливается ежемесячное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000 рублей.

8.3. Вознаграждение выплачивается независимо от количества обучающихся в классах, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

8.4. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего вознаграждения не более чем в двух классах.

8.5. Деятельность педагогического работника по классному руководству осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения на каждый из двух классов.

8.6. Вознаграждение считается дополнительным и не отменяет ранее установленных надбавок и доплат педагогическим работникам за осуществления классного руководства.

8.7. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

8.8. 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.

9. Порядок и условия выплаты материальной помощи

9.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь: в размере 3000,00 рублей в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (3 месяца и более);
- необходимость дорогостоящего лечения (120000,00 рублей);
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств (ущерб 100000,00 рублей и более);
- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65, лет со дня рождения)

в размере 1000,00 рублей в следующих случаях:

- рождение ребенка в семье работника;

в размере 20000,00 рублей в следующих случаях:

- демобилизованным при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- выплата мобилизованному работнику на приобретение экипировки

в размере 5000,00 рублей в следующих случаях:

- разовая выплата мобилизованному работнику средств для сбора ребенка в школу

в размере 10000,00 в следующих случаях:

- выплата мобилизованному работнику на приобретение лекарств

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

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

9.3. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

10. Порядок выплаты заработной платы

10.1. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банк не реже, чем два раза в месяц в день, установленный Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором: за первую половину месяца – 21-го числа расчетного месяца; за вторую половину месяца – 6-го числа месяца, следующего за расчетным. Размер заработной платы за первую половину месяца должен быть пропорционально отработанному работником времени.

10.2. При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику. Информация по начисленной заработной плате и выплатам предоставляется в виде бумажного расчетного листа. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета. Расчетный лист выдается работнику под подпись

Расчетные листки формируются автоматизированным способом в бухгалтерской программе БАРС «Бюджет.Зарплата и Кадры».

10.3. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.4. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

10.5. В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

10.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, организация обязана в указанный выше срок выплатить неоспариваемую сумму.

10.7. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию образовательной организации соответствующих документов.

10.8. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников.

Листы эффективности (качества) работы работников

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 45» г.о. Самара.

Листы эффективности (качества) работы учителя
по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Критерии и показатели качества труда учителя:

Основание премирования	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Само-оценка (балл)	Подтверждающие документы
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Динамика 1 Снижение 0,5		Отчет учителя предметника АСУ РСО
	2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	по итогам I и II четверти или (III и IV) четверти стабильно – 0,5 выше – 1 ниже – 0		Средний балл по предмету за учебный период АСУ РСО
	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	3		Ксерокопия протокола результатов экзамена
	4. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету	75% и более 3		Ксерокопия протокола результатов экзамена
	5. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5	3 (весь год с сентября по		Ксерокопия протокола результатов

	баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	август)		экзамена
6	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более 3 (весь год с сентября по август)		Ксерокопия протокола результатов экзамена
7	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%		Ксерокопия протокола результатов экзамена
8	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1 балл (за каждого, весь год с сентября по август)		Ксерокопия протокола результатов экзамена
9	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1 балл (за каждого, весь год с сентября по август)		Ксерокопия протокола результатов экзамена
10	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение 0,5 Отсутствие 1		Справка за директора по ВР
11	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% - 1		Справка за директора по ВР
12	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по	1		Справка за директора по

		неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)			ВР	
	13	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	Регистрация более 50 % - 1 Участие – 1		Справка за директора по ВР	
	14	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Победа - 2 Призёр - 1		Ксерокопии приказов	
	15	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем ОО или имеет положительную динамику	За каждое мероприятие по 0,5 балла		Ксерокопии приказов	
	16	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	75 % в классе		Ксерокопии приказов	
	17	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Нет – 1		Справка зам директора по УР	
Результативность деятельности	18	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады),		Пр изе р	По бед а	Ксерокопии дипломов/приказов
			Гор	1	2	

по развитию талантов у детей, по сопровожд ению их профессио нального самоопред еления		научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	од				
			Рег ион	2	3		
			Рос сия	3	4		
	19	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)		Пр изе р	По бед а		Ксерокопии дипломов/приказов
			Гор од	1	2		
			Рег ион	2	3		
			Рос сия	3	4		
	20	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Доля участия учащихся не менее 80 % - 1 балл				Ксерокопии дипломов/приказов
	21	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня)		Пр изе р	По бед а		Ксерокопии дипломов/приказов
			Гор од	1	2		
			Рег ион	2	3		
			Рос сия	3	4		
	22	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководи-теля, 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				Ксерокопии приказов
	23	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник	1				Ксерокопии приказов

		соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику			
	24	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»	2		Ксерокопии приказов
	25	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	75 %		Ксерокопии приказов
	26	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект организация «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	25% в классе		Ксерокопии приказов
Результативность использования современных технологий (т.ч. цифровых технологий)	27.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%		Справка зам директора по УР
	28	Использование учителем в образовательном процессе	1		Справка, зам дир. по УР

й) в образовательном процессе		технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)									
Результативность организационно-методической деятельности педагога	29	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	<table><tr><td>Город</td><td>1</td></tr><tr><td>Регион</td><td>2</td></tr><tr><td>Россия</td><td>3</td></tr></table>	Город	1	Регион	2	Россия	3		Учителя
	Город	1									
	Регион	2									
	Россия	3									
	30	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	<table><tr><td>Город</td><td>1</td></tr><tr><td>Регион</td><td>2</td></tr><tr><td>Россия</td><td>3</td></tr></table>	Город	1	Регион	2	Россия	3		Ксерокопии приказов
Город	1										
Регион	2										
Россия	3										
31	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)	<table><tr><td>Город</td><td>5</td></tr><tr><td>Регион</td><td>10</td></tr><tr><td>Россия</td><td>15</td></tr></table>	Город	5	Регион	10	Россия	15		Ксерокопии приказов	
Город	5										
Регион	10										
Россия	15										
32	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету (-ам или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	0,5 за каждые курсы		Ксерокопии свидетельств и тд.							
33	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		Ксерокопии приказов							

Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	34	Доля обучающихся «классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от образовательная общей численности обучающихся класса, на организация уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1		Справка зам дир. по питанию
	35	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие 1		Справка зам дир. по УР
	36	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	1		Ксерокопии удостоверений
	37	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие 1		Справка зам дир. по ВР
	38	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1		Справка зам дир. по УР
	39	Работа в профильных сменах лагерей (только по итогам II полугодия январь – август)	1		Ксерокопии приказов
	40	Наличие благодарственных писем сторонних организаций	1		Ксерокопии

Количество баллов _____

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Сумма _____

_____ января 2022

Члены комиссии:

Лист оценки эффективности (качества)
(по итогам I полугодия 2021 – 2022 учебного года)
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа № 45» 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
Результативность деятельности и педагога по обеспечению <u>качества предоставляемых услуг</u>	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
Результативность организационно-методической деятельности и педагога	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

7	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	1		Ксерокоп и
8	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	1		Ксерокоп и
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		Ксерокоп и
1 0	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Город – 1 Регион – 2 Россия – 3		Ксерокоп и приказов
1 1	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Город – 1 Регион – 2 Россия – 3		Ксерокоп и приказов
1 2	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		Ксерокоп и приказов

Количество баллов _____

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Сумма _____

_____ 5 января 2022

Лист оценки эффективности (качества) работы
(по итогам I полугодия 2021 – 2022 учебного года)
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа № 45» г.о. Самара

Ф.И.О. работника ОУ

Критерии и показатели качества труда педагога дополнительного образования

Основание премирования	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Само-оценка (балл)	Подтверждающие документы
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за ответный период	70%-74% - 1 75%-79%; - 2 80% и более – 3		
	2. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за ответный период	100% - 1		Средний балл по предмету за учебный период АСУ РСО _д
	3. Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	По 1 баллу за каждую программу		Ксерокопия протокола результатов экзамена
	4. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1		Ксерокопия протокола результатов экзамена
	5. Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-оздоровительной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДИОСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	средний балл 3,0-3,5; средний балл 3,6-4,0; средний балл 4,1 и выше		Ксерокопия протокола результатов экзамена
	6. Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый	1		Ксерокопия протокола результатов экзамена

		юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)			
	7	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	80% и более – 1		Копии приказов
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	8	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы суммируются)	1		Ксерокопии
	9	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (Конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое) в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)	До 5% - 1 5 -10% - 2 10 -15% - 3 Свыше 15 % - 4		Ксерокопии
	10	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую образовательную (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	Доля участия учащихся не менее 20 % - 1 балл		Ксерокопии
	11	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные образовательные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. организация с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	1		Справка, зам дир по УР
	12	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы суммируются)	1 за каждый конкурс		Ксерокопии
	13	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	1		Ксерокопии
	14	Получение грантов (индивидуальных и	1		Ксерокопии

		(или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы суммируются)			
Результативность использования современных технологий (т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	15	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	1		Справка, зам дир по УР
	16	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (Структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы суммируются)	1 1		Справка, зам дир по УР
Результативность организационно-методической деятельности педагога	17	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы суммируются)	1		Ксерокопии
	18	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период	1		Ксерокопии приказов
	19	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1		Ксерокопии приказов
	20	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы суммируются)	Город – 1 Регион – 2 Россия – 3		Ксерокопии
	21	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия (баллы суммируются)	1		Ксерокопии
	22	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		Справка, зам дир по УР
	23	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФС ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	До 50% - 1 Свыше 50% - 2		Справка, зам дир по ВР
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	24	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Отсутствие 1		Справка, зам дир по УР
	25	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие 1		Справка, зам дир по УР

	26	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие 1		Справка, зам дир по УР
--	----	---	--------------	--	------------------------

Количество баллов _____

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Сумма _____

Члены комиссии:

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

Критерии и показатели качества труда **библиотекаря**

№ п/п	Критерии	Размер установленно й премии в баллах	Самооцен ка (балл)	Оценка экспертн ой группы	Подтвержда ющие документы
1.	Своевременное и качественное представление отчетности	1 – 5			Справка, подписанная замдир. курир. библ.
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 деятельност и
6.	Высокая читательская активность обучающихся	1			Анализ чит.билетов
7.	Пропаганда чтения через различные мероприятия	1			Анализ проведенног о 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 установленно й премии в баллах	Самооцен ка (балл)	Оценка экспертн ой группы	Подтвержда ющие 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 установленно й премии в баллах	Самооцен ка (балл)	Оценка экспертн ой группы	Подтвержда ющие 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 установленно й премии в баллах	Самооцен ка (балл)	Оценка экспертн ой группы)	Подтверж дающие документ ы
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 теплоэнергонасителей в соответствующем рабочем состоянии и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей, 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	1,5			

	инвентаризации)				
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 установленно й премии в баллах	Самооцен ка (балл)	Оценка экспертн ой группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтвержда ющие документы
1.	Качественное исполнение своих обязанностей в рамках должностных обязанностей	1 – 4			Справка, подписанная заместителе м 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 заместителе м 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 установленно й премии в баллах	Самооцен ка (балл)	Оценка экспертн ой группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтвержда ющие документы
1.	Содержание территории школы в соответствии с требованиями СанПиНа	1 – 3			Справка, подписанная заместителе м 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 заместителе м 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 установленно й премии в баллах	Самооцен ка (балл)	Оценка экспертн ой группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтвержда ющие документы
1	Качественное техническое обслуживание и текущий ремонт объектов: • хозинвентарь, • школьное имущество, • системы центрального отопления и водоснабжения, • содержание сантехнического оборудования без замечаний	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	1-2			

безопасности.				
---------------	--	--	--	--

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 установленно й премии в баллах	Самооцен ка (балл)	Оценка экспертн ой группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтвержда ющие документы
1.	Качественное исполнение своих обязанностей в рамках должностных обязанностей	1 – 4			Справка, подписанная заместителе м 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 заместителе м 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 установленно й премии в баллах	Самооцен ка (балл)	Оценка экспертн ой группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтвержда ющие 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 установленно й премии в баллах	Самооцен ка (балл)	Оценка экспертн ой группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтвержда ющие 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 комиссия, 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

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

Критерии и показатели качества труда заместителя директора (по научно-методической работе)

№ п/п	Критерии	Размер установленно й премии в баллах	Самооцен ка (балл)	Оценка экспертн ой группы МОУ школы № 45 (балл)	Подтвержда ющие 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.	Организация работы по повышению квалификации и аттестации педагогических работников	1-3			
4.	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей (заместителей) в научно-исследовательской деятельности, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях различного уровня)	1-5			
5.	Результативность выступления обучающихся на предметных олимпиадах, конкурсах, олимпиадах и т.д (различного уровня)	1 – шк. уровень 2 – муниц. ур. 3 – регион. ур.			
6.	Участие в инновационной деятельности и ведение экспериментальной работы	1-3			
7.	Уровень ведения документации по организации научно-методической работы	1-3			

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 – 15-20% от СФОТ по итогам работы за период
- педагоги школы – 77- 82% от СФОТ по итогам работы за период

Приложение № 3 к положению об оплате труда работников

Этапы работы, сроки предоставления и утверждения документов

Этапы работы	Материалы	Кто предоставляет	Сроки предоставления	Кто утверждает
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	Комиссия 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	Комиссия 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	Заполненные работниками	Работники ОУ	В срок, установленный	Протоколом комиссии по

эффективности (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