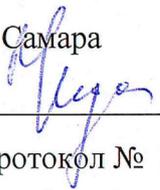


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ШКОЛА № 144 ИМЕНИ МАРШАЛА СОВЕТСКОГО СОЮЗА Д.Ф.УСТИНОВА»  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ Школы № 144

г.о. Самара

  
\_\_\_\_\_  
Протокол № 3 от 24.03.2022

«Утверждаю»

Директор МБОУ  
Школы № 144 г.о. Самара

  
Т.В. Волохова

Приказ № 36 от 31.03.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Школа № 144 имени Маршала Советского Союза Д.Ф. Устинова»  
городского округа Самара**

Принято на общем собрании работников организации

Протокол № 2 от 24.03.2022 г.

## **Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 144 имени Маршала Советского Союза Д.Ф. Устинова» городского округа Самара (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 года № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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 в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 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 04.06.2016 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 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 № 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»;
- Уставом и Коллективным договором учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

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

Настоящее Положение предназначено способствовать решению следующих задач:

- регламентации и систематизации формы оплаты труда, применяемой в Школе на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Самарской области, Устава Школы и требований Коллективного договора;
- совершенствованию механизма нормативного финансирования; -повышение эффективности механизмов оплаты труда работников Школы;
- усилению материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышению качества образовательного и воспитательного процесса;
- закреплению высококвалифицированных кадров;
- устранению и недопущению случаев уравнительности в оплате труда;
- соблюдению интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.4. Настоящее Положение определяет и устанавливает:

- источники и порядок формирования фонда оплаты труда (ФОТ); порядок его распределения; структуру заработной платы;
- порядок определения должностных окладов работников;
- условия и перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- условия и перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок распределения ФОТ между педагогическим и административно-хозяйственным персоналом;
- размеры фондов, составляющих ФОТ работников;
- порядок оказания материального поощрения (вознаграждения).

1.5. Положение принимается на собрании трудового коллектива, согласуется с профсоюзной организацией и утверждается директором Школы. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

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

1.7. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

1.8. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

1.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть пропорционален отработанному работником времени. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.10. В соответствии со [статьей 134](#) ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Размеры должностных окладов (окладов) индексируются в размерах и сроки, установленные учредителем. Индексация заработной платы производится согласно Письма Роструда от 19.04.2010 № 1073 пункт 6-1. Изменения отражаются в приказе директора.

## 2. Формирование фонда оплаты труда работников Школы.

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников Школы формируется на календарный год исходя из объема бюджетных обязательств согласно муниципального задания - областного бюджета (областное штатное расписание, тарификация педагогов), субсидии на иные цели (классное руководство, молодые специалисты), бюджетных обязательств согласно муниципального задания (городское штатное расписание) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (внебюджетный фонд).

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется в соответствии с принципами нормативного бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательных программ на одного ученика в муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждениях Самарской области. Фонд оплаты труда (ФОТ) составляет не менее 90 % от норматива бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (произведения норматива на одного ученика на количество учеников).

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения **государственного образовательного стандарта общего образования** (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{«ФОТ} = (\sum_{i=1}^K (NRO_{zi} \cdot D_{ki} \cdot nz/12) + \text{ОДС}) + T, \text{»}$$

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

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

$N_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода

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

12 - количество месяцев в году;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений)

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

2.4. Фонд оплаты труда Школы состоит из трех основных частей:

**базовый фонд** (не менее 81,76%\* от ФОТ) - включает в себя средства для выплаты **должностных окладов работникам** Школы (областное штатное расписание), средства для оплаты фактической учебной (педагогической) нагрузки работникам Школы (**тарификация**), а также средства необходимые на обеспечение **компенсационных выплат** работникам Школы в соответствии с законодательством РФ. Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного

общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

**Базовая часть** (не менее 81,76% от ФОТ) включает в себя:

**ФОТ педагогических работников** - не более 65,96 %\* (средняя величина) – согласно Постановлению Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. № 57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

**ФОТ административно - хозяйственного персонала** – не более 21,34 %\*

(средняя величина) – согласно Постановлению Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. № 57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»

**Специальный фонд** оплаты труда работников (не менее 21,97% от базового 21,81 фонда) включает:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- 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;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- 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.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании приказов директора Учреждения с 1 января и с 1 сентября.

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

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем.

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом 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).

1.5.3. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня установленного федеральным законом МРОТ. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором Учреждения.

1.6. 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.

1.7. 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, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.8. Заработная плата работников Учреждения предельным размером не ограничивается. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи в соответствии с настоящим Положением.

1.9. На компенсационные и стимулирующие выплаты, а также материальную помощь могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.10. В соответствии со [статьей 134](#) ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Размеры должностных окладов (окладов) индексируются в размерах и сроки, установленные учредителем.

## **2. Порядок расчета и условия оплаты труда работников Школы.**

2.1. Оплата труда педагогических работников Школы, осуществляющих учебный процесс.

2.1.1. Заработная плата педагогических работников Школы, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

где:

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

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;  
 Кпр – коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один

экономический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

С 01.09.2021 г. в 10-11 классах применяется коэффициент наполняемости класса (из специального фонда) при базовом и углубленном обучении:

от 1 до 8 чел. К=3

от 9 до 12 чел. К=2

от 13 до 16 чел. К=1,5

от 17 до 20 чел. К=1,2

от 21 до 25 чел. К=1

Расчет коэффициента:

**Базовый уровень** - количество детей  $\times$  количество часов  $\times$  стоимость часа  $\times 4,2 = N \times K$  (коэффициент наполняемости класса) -  $N$ ;

**Углубленный уровень** - количество детей  $\times$  количество часов  $\times$  стоимость часа  $\times 4,2 \times 30\% = N \times K$  (коэффициент наполняемости класса) -  $N$ .

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

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

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

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

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

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

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

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

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

Показатель, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, а также показатель, учитывающий ученую степень, почетное звание, наличие ордена **может быть** определен не в повышающем коэффициенте, а в **твердой сумме**.

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

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, адаптированные для учащихся с ОВЗ;
- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

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

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;
- среднего общего образования.

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

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

где:

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

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

Сумма  $a_i b_i$  - сумма учеников-часов по учебному плану;

$a_i$  - количество учащихся в классе;

$b_i$  - количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

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

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

365 – количество дней в году.

### 2.1.3. Доплаты педагогам:

а) за проверку тетрадей и письменных работ;

б) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.);

в) за руководство школьным методическим объединением.

*регламентированы в Положении о распределении специальных выплат работникам МБОУ Школы №144 г.о. Самара (Приложение № 2).*

2.1.4. Конкретный размер доплаты из специального и стимулирующего фондов устанавливается приказом директора Школы.

### 3. Оплата труда директора Школы и его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2.2. Заработная плата директора Школы устанавливается на основании трудового договора с учредителем Школы. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного

учреждения по формуле:

$$\text{ЗПд} = \text{ЗПер} \times \text{Кд} \times \text{Кэн} + \text{Сд}, \quad \text{где:}$$

**ЗПд** - заработная плата директора учреждения; **ЗПер** - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

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

| Группа по оплате труда руководителя Школы | КОЭФФИЦИЕНТ |
|---|-------------|
| 1 группа                                  | 1,8         |
| 2 группа                                  | 1,4         |

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

**Кэн** - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы,

орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

|                                |                        |
|--------------------------------|------------------------|
|                                | Повышающий коэффициент |
| За ученую степень доктора наук | 1,2                    |

|   |     |
|---|-----|
| За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования<br>- устанавливается по одному основанию по выбору работника | 1,1 |
|---|-----|

Сд - величина стимулирующих выплат директору учреждения.

3.2.3. Зарботная плата заместителей директора Школы и главного бухгалтера устанавливается директором Школы в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн},$$

где **ЗПр** - зарботная плата заместителей директора и главного бухгалтера; **ЗПср** - средняя зарботная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

**Кр** - коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах: 1-я группа - до 1,5

**Кзн** - повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру могут производиться выплаты компенсационного характера.

3.2.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру школы выплачиваются в соответствии с данным Положением.

3.2.5. Зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной зарботной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной зарботной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной зарботной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной зарботной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом**

4.1. Заработная плата административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала Учреждения, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Должностные оклады (оклады) административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала Учреждения, не осуществляющий 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 в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета».

4.3. Выплаты компенсационного характера административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и педагогическому персоналу Учреждения, не осуществляющему образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.4. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и педагогическому персоналу Учреждения, не осуществляющему образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

#### **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

5.3. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12% должностного оклада (оклада).

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

5.4. Размер выплат при совмещении профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.5. Сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Доплата за сверхурочную работу производится в конце учётного периода. Доплата за первые два часа сверхурочной работы оплачивается в размере 50%, доплата за последующие часы сверхурочной работы в размере 100%.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с абзацем 4 настоящего пункта.

5.6. Каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.7. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на норму рабочего времени того месяца, за который производится оплата.

5.8. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на норму рабочего времени того месяца, за который производится оплата.

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

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся стимулирующие выплаты (не менее 80% педагогическим работникам, не более 17% административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу, не более 3% руководителю учреждения).

6.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением.

6.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) ежемесячная надбавка за высокое качество работы;
- б) стимулирующая надбавка за качество труда педагогическим работникам по итогам работы за период;
- в) единовременная премия.

6.4. Ежемесячная надбавка за высокое качество работы устанавливается с 1 января

и с 1 сентября за

- выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ; систематическое выполнение срочных и неотложных работ; работ,

требующих повышенного внимания; работ по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году);

- специальный режим работы (связанная с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);
- эффективную организацию использования материально-технических ресурсов.

Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная надбавка за высокое качество работы начисляется пропорционально отработанному времени.

6.5. Стимулирующая надбавка за качество труда педагогическим работникам по итогам работы за период устанавливается с 1 января и с 1 сентября в соответствии с Критериями результативности и качества работы учителей (Приложение № 1 к Положению об оплате труда).

Заместители директора, педагог-библиотекарь, инструктор-методист, педагог-психолог, преподающие предметы учебного плана, могут оценивать себя как учителя.

6.6. Условия для назначения стимулирующей надбавки за качество труда педагогическим работникам по итогам работы за период:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

6.8. Порядок создания и работы Комиссии.

6.8.1. Комиссия избирается на общем собрании работников из представителей администрации, педагогических работников и председателя профсоюзного комитета.

6.8.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

6.8.3. Количество членов Комиссии должно быть не менее 5 человек.

Председатель избирается из числа членов Комиссии на первом заседании.

6.8.4. Председатель Комиссии:

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

6.8.5. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии;
- выполнять поручения, данные председателем Комиссии;
- обеспечивать объективность принимаемых решений.

6.8.6. Работники предоставляют листы оценивания и подтверждающие документы (портфолио) председателю Комиссии не позднее 20 января и 20 сентября каждого года.

6.8.7. Периодичность заседания Комиссии – не позднее 25 января и 25 сентября каждого года. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого учебного полугодия.

6.8.7. Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников, подсчитывает количество набранных баллов каждым учителем отдельно и общее количество баллов, набранных учителями Учреждения, выставляет итоговую оценку деятельности работника Учреждения.

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

6.8.9. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протоколы заседания комиссии подписываются председателем Комиссии и хранятся у председателя Комиссии. Они доступны для ознакомления всем педагогам Учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер.

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

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

6.8.12. Размер надбавки работника по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты работника} = \frac{\text{Стимулирующий фонд работников в рублях}}{\text{Сумма балловх всех работников}} \cdot \text{Количество баллов работника}$$

6.8.13. На заседание могут приглашаться члены трудового коллектива без права голоса.

6.8.14. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка за качество труда начисляется пропорционально отработанному времени.

6.9. Единовременная премия работникам учреждения может быть установлена в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокие достижения в работе (получение наград и поощрений, званий по профессии, награждение государственными или ведомственными наградами, призовые места, звания лауреата профессиональных конкурсов);
- за положительные результаты деятельности Учреждения за первое полугодие учебного года, учебный год;
- в связи с Международным женским днем, Днем защитника Отечества, профессиональным праздником Международный День Учителя;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60 и далее через 5 лет).

6.10. Установление конкретного размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

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

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

6.11. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда. Неиспользованные средства (сложившаяся экономия средств) фонда оплаты труда Школы, в том числе в связи с наличием вакантных должностей, могут быть направлены на единовременные выплаты/материальное поощрение работников Школы, (в том числе руководителю) за высокие показатели в работе, качественное выполнение особо важных работ/мероприятий, в связи с награждением высокими знаками отличия и грамотами областного и федерального уровней, материальной помощи.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику.

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

Датой окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдачи документа об образовании и (или) о квалификации.

7.1.2. 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.

7.1.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

7.1.4. В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 7.1.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

7.1.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или

в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

7.1.6. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 7.1.1. настоящего Положения, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы, обучения по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры и

программам подготовки научно-педагогических кадров, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность гражданина вследствие заболевания, травмы.

7.1.7. При исчислении срока, указанного в пунктах 7.1.3, 7.1.5. настоящего Положения, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность гражданина вследствие заболевания, травмы, время прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы.

В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает на работу в ту же организацию или по той же педагогической специальности, по которой работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

7.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

7.2.1. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение за счет средств областного бюджета:

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

пропорционально количеству обучающихся.

7.2.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 5000,00 рублей за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета.

7.2.3. Денежное вознаграждение выплачивается в двукратном размере одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

## **8. Порядок выплаты материальной помощи**

8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание работника;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

8.2. 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.

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

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

## 9. Заключительная часть

9.1.Получение работниками заработной платы, компенсационных выплат, декретных начислений, материальной помощи, больничных листов, единовременных выплат по согласию с работодателем перечисляется на зарплатную карту каждого работника.

9.2.Положение может быть изменено и дополнено приложениями с конкретизацией определенных вопросов.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы(эффективность труда) учителя

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Шкала оценивания | Самооценка в баллах | Оценка школьной комиссии | Подтверждающие документы                                      |
|-------|---|------------------|---------------------|--------------------------|---|
| 1.    | Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг  |                  |                     |                          |   |
| 1.1.  | Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов  | 16               |                     |                          | Отчет из АСУ РСО  |
| 1.2.  | 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 | 16               |                     |                          | Отчет из АСУ РСО  |
| 1.3.  | Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)   | 26               |                     |                          | Отчет из АСУ РСО<br>Отчет СТАТГрад                            |
| 1.4.  | Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»                           | 36               |                     |                          | Ведомость результатов итоговой аттестации                     |
| 1.5.  | Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)  | 26               |                     |                          | Отчет из АСУ РСО<br>Ведомость результатов итоговой аттестации |
| 1.6.  | Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%   | 26.              |                     |                          | Ведомость результатов итоговой аттестации                     |
| 1.7.  | Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) от  | 26.              |                     |                          | Ведомость результатов итоговой аттестации                     |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Шкала оценок                          | Самооценка в баллах | Оценка школьной комиссии | Подтверждающие документы                       |
|-------|--|---------------------------------------|---------------------|--------------------------|--|
|       | общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя  |                                       |                     |                          |  |
| 1.8.  | 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»   | 26                                    |                     |                          | Ведомость результатов итоговой аттестации      |
| 1.9.  | 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 | 3 б                                   |                     |                          | Скриншоты сайта, грамоты, сертификаты, приказы |
| 1.10. | 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)  | Город<br>16<br>Регион<br>26<br>РФ 3 б |                     |                          | Грамоты, приказы, сертификаты                  |
| 1.11. | Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику  | 16                                    |                     |                          | Приказы, сертификаты                           |
| 1.12. | Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, вовлечённых во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику  | Город<br>16<br>Регион<br>26<br>РФ 3 б |                     |                          | Приказы, сертификаты                           |
| 1.13. | 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  | 26                                    |                     |                          | Отчет из АСУ РСО ДО                            |

**ИТОГО 276**

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Шкала оценивания | Самооценка в баллах | Оценка школьной комиссии | Подтверждающие документы              |
|-------|--|------------------|---------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| 2.    | Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения  |                  |                     |                          |                                       |
| 2.1.  | Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием(в зависимости от уровня)   | 36               |                     |                          | Сборник мероприятий, приказы, грамоты |
| 2.2.  | Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) | 36               |                     |                          | Сборник мероприятий, приказы, грамоты |
| 2.3.  | Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя   | 26               |                     |                          | Статотчет                             |
| 2.4.  | Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам)(в зависимости от уровня)   | 36               |                     |                          | Приказы, грамоты                      |
| 2.5.  | Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты  | 46               |                     |                          | Приказы, грамоты                      |
| 2.6.  | Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или)болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику   | 46               |                     |                          | Приказы, грамоты                      |
| 2.7.  | 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»,  | 16               |                     |                          | Фото, скриншоты                       |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценок | Самооценка в баллах | Оценка школьной комиссии | Подтверждающие документы |
|-------|--|--------------|---------------------|--------------------------|--------------------------|
|-------|--|--------------|---------------------|--------------------------|--------------------------|

направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя

- |      |   |    |  |           |
|------|---|----|--|-----------|
| 2.8. | Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО | 26 |  | Скриншоты |
|------|---|----|--|-----------|

**ИТОГО 226**

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

- |      |  |    |  |           |
|------|--|----|--|-----------|
| 3.1. | Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику | 26 |  | Скриншоты |
|------|--|----|--|-----------|

- |      |   |    |  |                           |
|------|---|----|--|---------------------------|
| 3.2. | Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО | 26 |  | Справка методиста АСУ РСО |
|------|---|----|--|---------------------------|

- |      |   |    |  |           |
|------|---|----|--|-----------|
| 3.3. | Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью. | 26 |  | Скриншоты |
|------|---|----|--|-----------|

**ИТОГО 66**

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

| № п/п              | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Шкала оценивания  | Самооценка в баллах | Оценка школьной комиссии | Подтверждающие документы                             |
|--------------------|--|---|---------------------|--------------------------|--|
| 4.1.               | 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)   | Округ<br>26<br>Регион<br>46   |                     |                          | Приказ, программа мероприятия                        |
| 4.2                | Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня) | Округ<br>26<br>Регион<br>46   |                     |                          | Приказ, программа мероприятия                        |
| 4.3.               | 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)   | Округ<br>26<br>Регион<br>46<br>Победитель,<br>призер,<br>номинант +36 |                     |                          | Приказ, программа мероприятия                        |
| 4.4.               | Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период  | 16  |                     |                          | Скриншот   |
| 4.5.               | 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  | 16  |                     |                          | Копии сертификатов                                   |
| <b>ИТОГ О 17 6</b> |  |   |                     |                          |  |
| 5.                 | Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей  |   |                     |                          |  |
| 5.1.               | Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО   | 36  |                     |                          | Справка заместителя директора по организации питания |
| 5.2.               | Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы  | 36  |                     |                          | Протоколы ГО   |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценок | Самооценка в баллах | Оценка школьной комиссии | Подтверждающие документы |
|-------|--|--------------|---------------------|--------------------------|--------------------------|
|-------|--|--------------|---------------------|--------------------------|--------------------------|

ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов

5.3. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся 16 Справка заместителя директора по ВР

5.4. 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 36 Пояснительная записка о проделанной работе

**ИТОГО 106**

#### 6. Критерии МБОУ Школы № 144 г.о. Самара

6.1 Особое мнение членов экспертной до 3 б

рабочей группы, сформированное по

результатам оценки качества труда работников ОО

(Работа с детьми из социально-неблагополучных семей,

ведение журналов учебных занятий без замечаний, активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации )  
(Не заполняется учителем)

6.2 Ходатайство директора о выполнении работ до 6 б

особой сложности и напряженности.

Качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства.

6.3 Участие в проверке работ (приказ о проверке):

школьная предметная олимпиада 16

ВПр 16

6.4. Участие в организации дежурства по школе 2 б

6.5. Результат методического наставничества 26

6.6. Своевременное повышение квалификационной категории

- первая категория 16

- высшая категория 26

**ИТОГО 18 б**

**ВСЕГО 1006**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

Учитель: \_\_\_\_\_

Принял: \_\_\_\_\_

Особое мнение членов экспертной рабочей группы:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

