



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ШКОЛА № 33»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА
443107, г. Самара, пос. Мехзавод, квартал
15, дом 20, тел./факс 957-09-27, E-mail:
school33s@yandex.ru
ИНН 6313011749, КПП 631301001

СОГЛАСОВАННО

Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
МБОУ Школа № 33 г.о. Самара

Е.Н.Колесникова

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников
МБОУ Школы № 33
г.о. Самара

Протокол № ___ от _____

Киевская А. В.
А. В. Шев

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 284-од
от «02» сентября 2024 г.
Директор МБОУ Школы № 33

г.о. Самара
К.Н. Шишкина



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 33» городского округа Самара (далее - МБОУ Школа № 33 г.о.Самара).

1.2. Настоящее положение об оплате труда (далее - положение) разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 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 № 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»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 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, подведомственных министерству образования и науки 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. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. 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.

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

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 19 число текущего месяца и 4 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.

2. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

3.

Расчет фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + T + Y,$$

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), 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);

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

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

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

1.5.1. Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх 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.

1.5.2. Специального фонда оплаты труда работников, который 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);

- 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;

- доплата 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, доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются на основании приказов директора Учреждения.

1.5.3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников Учреждения, за исключением директора, а также условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением.

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

Условием для назначения стимулирующих выплат является

Педагогическим работникам:

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- Отсутствие случая травматизма учащихся на уроках, переменах и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного педагога;
- Отсутствие дисциплинарного взыскания.

Административно-хозяйственному персоналу:

- Отсутствие дисциплинарного взыскания;
- Отсутствие обоснованной жалобы со стороны учителей, учащихся и их родителей;
- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев.

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

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

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

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

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

1.9. В случае образования экономии фонда оплаты труда 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 и материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

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

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

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения.

1.12. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками Учреждения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

3.1. Заработная плата педагогического работника Учреждения, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{БЧп} + \text{СПп} + \text{СТп}, \text{ где:}$$

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:

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

Спi – расчетная единица за один академический час работы педагогического

работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по *i*-ой 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;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

К_{мк} – 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;

К_{пр} – 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 базового уровня в размере 1 и для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере 1,3.

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

К_{гр} - 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;

Ск₁ – 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:

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

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или 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;

1,05 – 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);

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 - стимулирующих 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:

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

Категория – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

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

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 разделом 6 настоящего Положения и приказом директора Учреждения;

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

3.2. 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 получении награды – со дня издания распорядительного акта о награждении.

3.3. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

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

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. Зарботная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем.

Зарботная плата директора устанавливается в соответствии с группой по оплате

труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

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

ЗПр – заработная плата директора Учреждения;

БЧр – базовая часть фонда оплаты труда руководителя Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧр} = \text{ЗПпср} \times \text{Кр} + \text{Чр}, \text{ где:}$$

ЗПпср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном 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 Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СПр} = (\text{ЗПпср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпср} \times \text{Кр}) + \text{М}, \text{ где}$$

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;

1,05 – 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);

М – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат руководителю Учреждения устанавливается учредителем;

СТр – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТр = Ср, \text{ где}$$

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю Учреждения, которая устанавливается учредителем.

4.2. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения два раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг, \text{ где:}$$

ЗПзг – заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения;

БЧзг – базовая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧзг = ЗПпср \times Кр + П, \text{ где:}$$

ЗПпср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном 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 размере не более 1,5. Конкретный размер устанавливается приказом директора Учреждения.

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

СПзг – специальная часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СПзг} = (\text{ЗПпср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпср} \times \text{Кр}) + \text{Р}, \text{ где}$$

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;

1,05 – 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);

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СТзг} = \text{Ср}, \text{ где}$$

Ср – величина стимулирующих выплат заместителю директора, главному бухгалтеру Учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному

бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС В СООТВЕТСТВИЕ С УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

5.1. Заработная плата работников Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады работников Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, 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».

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время, ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день

или час работы) сверх должностного оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, рассчитывается ежемесячно, по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08 1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21). Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты (за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере)

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается за работу при наличии вакансий в Учреждении, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон, но не менее должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу;

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) или фиксированной суммой;

- доплаты за выполнение работ различной квалификации труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

- доплата за проверку тетрадей и письменных работ в процентном отношении от средней расчетной единицы за один учебный час, а именно:

- учителям 1-4 классов по всем тарифицированным предметам - в размере 10%;

- учителям с 5 по 11 класс по предметам русский язык, литература, математика, ино - в размере 10%;

- учителям с 5 по 11 класс по предметам химия, физика, история, обществознание, биология - в размере 8%;

- учителям с 5 по 11 класс по предметам география – в размере 5%;

- учителям с 5 по 11 класс по предметам информатика, самароведение, ОБЖ, технология, экономика, астрономия, ИЗО – в размере 3%.

Контроль за организацией проверок тетрадей осуществляет выборочно заместитель директора по УВР один раз в месяц. Оплата может быть снята на 50 %, если проверка была не полной, и на 100 %, если тетради совсем не проверялись;

- доплата за заведование элементами инфраструктуры (мастерские, лаборатории, кабинеты, спортивный зал, и т.д.) - в размере от 200,00 рублей до 1000,00 рублей.

при заведовании двух ответственных за кабинет сумма делится, при заведовании двумя кабинетами удваивается,

оплата за заведование остальными элементами инфраструктуры производится при наличии фонда оплаты труда учреждения и назначением соответствующей доплаты приказом руководителя учреждения;

- доплата за руководство методическим объединением от 500,00 до 1000,00 рублей;

- доплата за наставничество (наставникам-опытным учителям) - в размере

100,00 рублей за каждого закрепленного педагога;

- за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников - в размере от 1000,00 рублей до 20000,00 рублей;
- доплаты административно-хозяйственному персоналу за осуществление деятельности, не входящей в должностные обязанности, а также за увеличение объёма работы - в размере от 1000,00 рублей до 25000,00 рублей.

6.4. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад педагогического работника - расчётную единицу за один учебный час, без учета доплат и надбавок и рассчитываются за фактически отработанное время (кроме фиксированных сумм установленных по соглашению сторон).

6.5. Доплаты из специального фонда могут носить разовый либо регулярный характер. Перерасчет регулярных выплат из специального фонда в МБОУ Школе № 33 г.о. Самара проводится 2 раза в год: в январе и сентябре. Перечень доплат является открытым и может корректироваться по мере необходимости.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Учреждения производятся стимулирующие выплаты.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем.

7.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

7.4. **Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)** устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской

области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается педагогическим работникам с 1 января и с 1 сентября в соответствии с положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

7.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

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

7.6. Для установления размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия).

7.7. Порядок создания и работы Комиссии.

7.7.1. Комиссия состоит из заместителей директора, председателей методических объединений и председателя профсоюзного комитета.

7.7.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

7.7.3. Количество членов Комиссии должно быть не менее 7 человек. Председатель избирается из числа членов Комиссии на первом заседании. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов Комиссии.

7.7.4. Председатель Комиссии:

- осуществляет прием документов (листов оценивания, портфолио) от

педагогических работников 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.

7.7.5. Члены Комиссии:

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

7.7.6. Педагогическим работникам образовательного учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с утвержденными «Критериями результативности и качества работы (эффективности труда)» (Приложение № 1) по материалам самоанализа деятельности, аналитической информации администрации о показателях деятельности педагогических работников.

Форма представления учителями материалов по самоанализу деятельности утверждаются приказом директора школы, и имеет вид оценочного листа. Каждый пункт заявленных в листе самоанализа достижений должен быть подтвержден документально: ксерокопии грамот, протоколов, авторские программы, разработки открытых мероприятий, тексты выступлений, копии публикаций, приказы об организации экскурсий и мероприятий т.д.

Педагогические работники предоставляют листы оценивания и подтверждающие документы (портфолио) председателю Комиссии не позднее 20 января по результатам I полугодия текущего учебного года и 20 сентября по результатам II полугодия предыдущего учебного года.

Процедура составления оценочного листа педагогическими работниками, следующая:

- Оценка профессиональной деятельности педагогов в соответствии с критериями ведется оценочной комиссией, созданной по приказу директора.

7.7.7. Периодичность заседания Комиссии – не позднее 23 января и 23 сентября каждого года.

7.7.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности педагогических работников, подсчитывает количество набранных баллов каждым работником, выставляет итоговый балл.

Стоимость одного балла определяется простым делением суммы стимулирующего фонда в данном периоде на суммарно-набранное количество баллов по оценочным листам в данном периоде:

$$\text{Ст б} = \text{СФ/Кб}$$

где:

Ст б - стоимость 1 балла СФ - стимулирующий фонд

Кб - количество баллов, суммарно-набранных.

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

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

7.7.11. 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.

7.7.12. Заседания Комиссии для оценки деятельности педагогических работников, стаж работы в должности которых составил 4 месяца, проводятся не позднее 7 дней по истечении 4 месяцев в порядке, установленном пунктами 7.7.8-7.7.11, оценивая деятельность этого работника за истекший период работы. Стоимость балла устанавливается такой же, как в текущем периоде.

Если стаж работы в должности достиг 4 месяцев в летний период, то деятельность работника оценивается на общих основаниях.

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

7.7.14. Протокол заседания комиссии передается директору Учреждения, который издает приказ о назначении надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

7.8. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) начисляется пропорционально отработанному времени.

7.9. **Надбавка за интенсивность и напряженность работы** устанавливается административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу с 1 января и с 1 сентября за

- выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных работ; работ, требующих повышенного внимания);

- эффективную организацию учебно-воспитательного процесса (эффективная организация промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, Всероссийских проверочных работ, положительная динамика результатов Учреждения по итогам различных рейтингов и целевых показателей, отсутствие пропусков уроков без уважительной причины, 100% охват обучающихся дополнительным образованием, активное продвижение Учреждения в Интернет-пространстве, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.);

- эффективную организацию сопровождения учебно-воспитательного процесса и создание комфортных условий труда (отсутствие предписаний контролирующих органов по состоянию помещений и территории, оперативное выполнение и высокое качество ремонтных работ, работ по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году, сохранность имущества Учреждения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.);

- специальный режим работы (связанный с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

- эффективную организацию, использование и развитие материально-технических и финансовых ресурсов (отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, отсутствие задолженностей, высокая обеспеченность образовательного процесса компьютерами, оргтехникой, канцтоварами, учебной литературой и т.п., отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.).

Сумма стимулирующей выплаты педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$Сп = Ст б * \text{баллы педагогического работника по его оценочному листу, где:}$

Сп - стимулирующая выплата педагогического работника Ст б - стоимость 1 балла
Сумма стимулирующей выплаты административно-хозяйственного (прочего) персонала рассчитывается по формуле:

$Спр = Ст б * \text{баллы сотрудника АХП (прочего) персонала по его оценочному листу, где:}$

Спр - стимулирующая выплата АХП (прочего) персонала Ст б - стоимость 1 балла

7.10. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы начисляется пропорционально отработанному времени.

7.11. **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 № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 0,5% от учебной нагрузки или должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 1% от учебной нагрузки или должностного оклада.

Право на получение надбавки за выслугу лет имеют указанные в настоящем пункте категории работников Учреждения, в том числе принятые по совместительству.

7.12. 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, действующим 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.

7.13. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в пункте 7.12, суммируется.

7.14. Выплата надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника Учреждения права на получение этой надбавки.

7.15. Работникам, отработавшим неполный месяц, надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

7.16. **Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию** устанавливается педагогическому работнику Учреждения, осуществляющему образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и рассчитывается по формуле:

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

БЧп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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.

7.17. При наступлении у работника права на установление надбавки за квалификационную категорию выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения с даты принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории.

7.18. На выплату премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

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

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

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику.

8.1.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовым договорам на должности, 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 № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями п.1 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего

профессионального образования в соответствии с положениями п.3, 3.1 и 4 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – педагогический работник).

8.1.2. Ежемесячная денежная выплата производится при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по внутреннему совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

8.1.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

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

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 8.1.1 настоящего Положения требованиям, на работу по трудовым договорам по педагогическим должностям в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

8.1.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3, 3.1 и 4 статьи 46 [Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»](#) во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования и имеющего стаж работы на педагогических должностях менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору на педагогических должностях 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 на педагогических должностях.

8.1.6. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 7.1.4, пункте 7.1.5 настоящего Положения, не учитывается:

- время прохождения педагогическим работником военной службы, в том числе по мобилизации, или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо время действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее – военная служба), или альтернативной гражданской службы;

- временная нетрудоспособность педагогического работника по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

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 на те же педагогические должности, на которых он работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

8.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

8.2.1. 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 2 015,00 рублей;
- в классах с наполняемостью менее 25 человек – в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

8.2.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 5

000,00 рублей за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета.

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

9. Порядок выплаты материальной помощи

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

- длительное (более одного месяца) заболевание, требующее дорогостоящего (более 20 000 руб.) лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

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

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



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

МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Главный бухгалтер; бухгалтер	1	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	2 балл			
	2	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	1 балл			
	3	Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	1 балл			
	4	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	1 балл			
	5	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом	уменьшилось – 1 балл отсутствует – 2 балл			
	6	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций.	1 балл			
	7	Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли.	1 балл			
	8	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	2 балл			
	9	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации (при наличии подтверждающих экономических расчетов).	3 балл			

10	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 100% расходов, направленных на реализацию программ общего и/или дополнительного и/или профессионального образования.	2 балл			
11	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений.	1 балл			

Подпись работника: _____ / _____ / « ____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для работников АХП
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Дворник	1	Отсутствие замечаний на качество уборки территории со стороны персонала	2 балла			
	2	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1 балл			
	3	Участие в благоустройстве и озеленении территории образовательной организации	1 балл			

Подпись работника _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для работников АХП
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Завхоз	1	Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения, бытового газа.	3 балла			
	2	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающих требованиям и нормам безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	2 балл			
	3	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	2 балла			
	4	Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	2 балла			

Подпись работника: _____ / _____ / « _____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для работников АХП
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Секретарь руководителя	1	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства	2 балла			
	2	Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей.	2 балл			
	3	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	2 балл			
	4	Полнота и соответствие документации. Своевременное и качественное оформление личных дел.	2 балл			
	5	Выстроенная система архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	2 балл			
	6	Отсутствие возврата документов на доработку. Качественное ведение документации, номенклатура дел.	2 балл			

Подпись работника: _____ / _____ / « ____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для работников АХП
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Педагог библиотекарь	1	Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).	2балла			
	2	Участие в методической работе.	1балл			
	3	Участие в мероприятиях различного уровня.	1балл			
	4	Оформление тематических выставок.	1балл			
	5	Положительная динамика читательской активности обучающихся.	1балл			

Подпись работника: _____ / _____ / « ____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для работников АХП
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Инженер-программист	1	Качественное выполнение работы по обеспечению механизированной и автоматизированной обработки поступающей информации.	1балл			
	2	Качественное выполнение работ по подготовке технических носителей информации, обеспечивающих автоматический ввод данных в вычислительную машину, по накоплению и систематизации показателей нормативного и справочного фонда.	1балл			
	3	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1балл			
	4	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	3 балла			

Подпись работника: _____ / _____ / « ____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для работников АХП
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Сторож (вахтер)	1	Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине сторожа (вахтера)	2 балла			
	2	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1 балл			
	3	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности здания, хозяйственного инвентаря, прилегающего участка.	1 балл			

Подпись работника: _____ / _____ / « ____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для работников АХП
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	Отсутствие замечаний на неисправность электрооборудования	2 балла			
	2	Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей	1 балл			
	3	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1 балл			

Подпись работника: _____ / _____ / « ____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для работников АХП
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Слесарь-сантехник	1	1. Отсутствие замечаний на неисправность сантехнического оборудования	1 балла			
	2	2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей	1 балл			
	3	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1 балл			
	4	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	3 балла			

Подпись работника: _____ / _____ / « ____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для работников АХП
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Гардеробщик	1	Отсутствие случаев хищения и порчи имущества, сданного в гардероб по вине работника	2балла			
	2	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1балл			

Подпись работника: _____ / _____ / « ____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для работников АХП
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	Качественное выполнение ремонтно-строительных работ	2балла			
	2	Качественное и своевременное устранение повреждения неисправности по заявке	1балл			
	3	Поддержание в надлежащем состоянии зданий и прилегающей территории	1 балл			
	4	Отсутствие замечаний на несоблюдение производственной и технологической дисциплины, отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	1 балл			

Подпись работника: _____ / _____ / « ____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для работников АХП
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Должность	№	Критерии	Баллы	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
Заместитель директора		<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	1	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы Управления образования, органы власти, надзорные органы по поводу образовательной деятельности учреждения	1 балл			
	2	Соответствие деятельности Образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний контрольных надзорных органов) Нет Да	0 баллов 1 балл			
	4	Реализация вариативных форм образовательной деятельности в образовательной организации (за каждое направление): <ul style="list-style-type: none"> • Инклюзивное, программы для детей с ОВЗ • ИУП • Семейное образование • Профильные классы Иные программы	1 балл за каждое направление			

	5	<p>Подготовка победителей и призеров всероссийской и областной предметных олимпиад, региональных, федеральных и международных олимпиад обучающихся (по лучшему результату):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Муниципальный уровень • Региональный уровень • Федеральный уровень 	<p>3 балла 4 балла 5 баллов</p>				
	6	<p>Количество массовых мероприятий муниципального уровня, проведенных Образовательной организацией для обучающихся других образовательных организаций</p> <ul style="list-style-type: none"> • Нет • До 2 • Свыше 2 	<p>0 баллов 2 балла 3 балла</p>				
Выплаты за качество выполняемых работ							
	1	<p>Доля выпускников, получивших на ЕГЭ баллы не ниже установленной минимальной границы (русский язык, математика)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Нет • 100% 	<p>0 баллов 1 балл</p>				
	2	<p>Отсутствие отрицательной динамики по количеству необучающихся и обучающихся, систематически пропускающих занятия</p> <ul style="list-style-type: none"> • Нет • Да 	<p>0 баллов 1 балл</p>				

	3	Участие сотрудников в профессиональных конкурсах, конкурсов, связанных с деятельностью образовательного учреждения различных уровней в календарном году (по лучшему результату): <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне; • на региональном уровне; • федеральном, • международном 	Участие 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла + 2 балла победитель			
	4	Организации аттестации педагогических работников	0,5 балла за педагога прошедшего аттестацию			
	5	Сохранение (или рост) качественной успеваемости по итогам года (отчетного периода)	2 балла			
	6	Наличие в образовательном учреждении выпускников 9,11 классов, получивших аттестат с отличием (по итогам года)	1 балл за выпускника			

Подпись работника: _____ / _____ / « ____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



Ф.И.О. _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора (курирующего учебную работу)

1. Эффективность процесса обучения.		Количество баллов	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам Всероссийских проверочных работ (далее – ВПР) – 1 балл	1			
1.2.	Соответствие не менее 75 % итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету – 1 балл; по двум предметам – 2 балла; по трем и более предметам – 3 балла	1-3			
1.3.	Отсутствие обучающихся, непереведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): – 1 балл	1			
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки за ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе), от общего количества обучающихся 5-х классов: 50-75 % обучающихся – 1 балл; 76-100 % учащихся – 2 балла	1-2			

1.5.	Доля учащихся, допущенных до государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100 % – 2 балла	2			
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА в 9 классах (без учета сентябрьских сроков): 96 %-99 % – 1 балл; 100 % – 2 балла	1-2			
1.7.	Доля учащихся, которые по четырем предметам основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной федеральным институтом педагогических измерений 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10 % - 15 % – 1 балл; более 15 % – 2 балла	1-2			
1.8.	Соответствие не менее 75 % годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету – 0,5 балла; по двум предметам – 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем предметам – 2 балла	0,5-2			
1.9.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале, от числа выпускников, получивших аттестат особого образца: 95 %-99 % выпускников – 1 балл; 100 % выпускников – 2 балла	1-2			
1.10.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96 %-99 % – 1 балла; 100 % – 2 балла	1-2			

1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА в 11 классах (без учета сентябрьских сроков): 100 % выпускников – 2 балла	2			
1.12.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) по предметам по выбору – 2 балла	2			
1.13.	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету – 0,5 балла; по двум предметам – 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам – 2 балла	0,5-2			
1.14.	Выпускники, награжденные медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам по итогам ЕГЭ: 100 % выпускников – 1 балл	1			
1.15.	Выпускники, награжденные медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по итогам ЕГЭ по одному из предметов по выбору: 100 % выпускников – 1 балл	1			
1.16.	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей образовательных организаций (далее – ОО), утверждаемых распоряжением министерство образование и науки Самарской области (далее – МОиН СО) на текущий период, – 0,5 балла; выше уровня целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период, – 1 балл	0,5-1			
1.17.	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ, – 1 балл	1			

1.18.	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более – 1 балл; положительная динамика – 2 балла	1-2 (баллы не суммируются)			
1.19.	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100 % обучающихся – 1 балл	1			
1.20.	Доля детей, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», от общего количества обучающихся в 5-11 классах: до 5 % – 0,5 балла; 6-10 % – 1 балл; более 10 % – 2 балла	0,5-2			
	2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения				
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне городского округа Самара – 0,5 балла; на региональном уровне – 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла	0,5-1,5 (оценивается по наивысшему уровню)			
	3. Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
3.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму реализации образовательных программ – 1 балл	1			

3.2.	Количество обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 0,5 балла; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл	0,5-1			
3.3.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков, от общего количества обучающихся ОО: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 0,5 балла; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл	0,5-1			
4. Эффективность управленческой деятельности					
4.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной, проектной, стажировочной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне городского округа Самара – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	1-3 (баллы не суммируются, оценивается по наивысшему уровню)			
4.2.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации на уровне среднего показателя по городскому округу Самара и выше – 1 балл	1			
4.3.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга образовательных организаций за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» – 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	0,5-1			

4.4.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2			
4.5.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – 2 балла	2			
	5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
5.1.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе – 1,5 балла	1,5			
5.2.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации	1			
	6. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
6.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1			
6.2.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 2 балла	1-2			

6.3.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне городского округа Самара – 0,5 балла; наличие победителей и призеров на уровне городского округа Самара – 1 балл; участие на областном уровне – 1,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 2 балла; участие на федеральном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на федеральном уровне – 3 балла	0,5-3 (баллы не суммируются, оценивается по наивысшему уровню)			
------	---	---	--	--	--

Подпись работника: _____ / _____ / « _____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора (курирующего воспитательную работу)					
1. Эффективность воспитательной работы.		Количество баллов	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
1.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, В общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100 % или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете, – 1 балл	1			
1.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших), – 1 балл	1			
1.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»), от общего количества обучающихся: до 50 % – 0,5 балла; свыше 50 % – 1 балл	0,5-1			
1.4.	Участие обучающихся в проектах по развитию волонтерского движения	0,5-1,5			

	на уровне: городского округа Самара – 0,5 балла; региона – 1 балл; РФ – 1,5 балла	(оценивается по наивысшему уровню)			
1.5.	Участие обучающихся в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: городского округа Самара – 0,5 балла; региона – 1 балл; РФ – 2 балла;	0,5-2 (оценивается по наивысшему уровню)			
1.6.	Наличие зарегистрированного отряда Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия» и (или) военно-патриотического отряда – 2 балла	2			
1.7.	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного – 2 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	0,5-2			
1.8.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами Департамента образования Администрации городского округа Самара (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на уровне внутригородского района муниципального образования – 0,5 балла; на уровне городского округа Самара: 1-2 человека – 1 балл; 3 и более – 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 2 балла	0,5-2 (баллы не суммируются, оценивается по наивысшему уровню)			
1.9.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в городских или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	0,5-1 (оценивается по наивысшему уровню)			

1.10.	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год – 1 балл; более 2-х смен за учебный год – 2 балла	1-2			
1.11.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 79% -83 % – 1 балл; 83 % и более – 2 балла	1-2			
	2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения				
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне городского округа Самара – 0,5 балла; на региональном уровне – 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла	0,5-1,5 (оценивается по наивысшему уровню)			
3. Эффективность обеспечения доступности качественного образования					
3.2.	Доля обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года), от общего количества обучающихся, планируемых к участию в указанных уроках: 80-90 % – 0,5 балла; 100 % – 1 балл	0,5-1 (баллы не суммируются)			

3.3.	<p>Количество обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»:</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 0,5 балла;</p> <p>выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл</p>	0,5-1			
3.4.	<p>Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков, от общего количества обучающихся ОО:</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 0,5 балла;</p> <p>выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл</p>	0,5-1			
4. Эффективность управленческой деятельности					
4.1.	<p>Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной, проектной, стажировочной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся:</p> <p>на уровне городского округа Самара – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла;</p> <p>на федеральном уровне – 3 балла</p>	1-3 (баллы не суммируются, оценивается по наивысшему уровню)			
4.2.	<p>Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга образовательных организаций за прошедший учебный год:</p> <p>сохранение позиции в «зеленой зоне» – 0,5 балл;</p> <p>улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл</p>	0,5-1			

	5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
5.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла; выше –1 балл	1		
5.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1		
5.3.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по гражданско-правовому договору) – 1 балл	1		

Подпись работника: _____ / _____ / « ____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

Ф.И.О. _____

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания библиотекаря	Количество баллов			
Результаты развития библиотечных процессов, участие в мероприятиях ОУ	Организация библиотечных уроков с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата.	0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 4			
	Обеспечение комфортной среды в библиотеке (информативной, технологической, эстетической)	1 балл за каждый показатель, но не более 4			
	Организация изучения читательского спроса и сбор заявок для комплектации и обновления литературного и учебного фонда библиотеки.	5			
	Организация и использование каталогов, автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов.	2			
	Участие библиотекаря и читателей в различных выступлениях, конкурсах, мероприятиях внутришкольного уровня	0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 4			
	Выполнение плановых показателей развития библиотеки, плана библиотечного обслуживания.	3			
Дополнительные критерии	Качество и своевременность оформления документации (информационно-аналитические материалы, отчеты, заявки)	3			
	Выполнение административных поручений	3			

Подпись работника: _____ / _____ / « _____ » _____ 202__ г.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара _____ / _____ /



**Лист самооценки для работников дошкольного отделения
МБОУ Школа № 33 г.о. Самара**
для определения размера стимулирующих выплат

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
с _____ по _____ 20__ год

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

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда),	Оценочная шкала по приказу министерства образования и науки самарской области от 31.08.2021 г № 412-од				
		Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии	
Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ						
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1,1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО И ООП ДОО/АООП ДО:	Информационная справка	Оценивается по наивысшему показателю			
	частично соответствует;		1			
	соответствует;		2			
	соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход		3			
1,2	Доля родителей от количества опрошенных положительно оценивших Деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие	информационная справка	Оценивается по наивысшему достигнутому результату			
	75%—79%;		1			
	80%-89%;		2			
	90% И более		3			
Выплата за интенсивность работы						
1,3	Позитивная динамика в результатах коррекционно—развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Результат мониторинга	2			
Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ						
1,4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому результату			
	ДА			1		
	НЕТ			0		

1,5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	2			
1,6	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, В общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО),	Данные стат.отчета	Оценивается по наивысшему показателю			
	на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО					1
	выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО					2
1,7	Наличие условий, созданных педагогом , для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности	Информационная справка	2			
1,8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	информационная справка	Оценивается по наивысшему показателю			
	До 70%					1
	Выше 70%					2
1,9	Создание элементов образовательной инфраструктуры дошкольного отделения Оформление предметно-развивающей среды: группы, музыкально-спортивного зала	Информационная справка, фото-отчет	Баллы суммируются Не более 5			
Выплата за интенсивность работы						
1,10	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников, работа с педагогически запущенными детьми	Копия плана работы	Оценивается по наивысшему показателю			
	Менее 3 человек					1
	Более 3-х детей, но менее 10 детей					2
Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ						
1,11	Организация эффективного взаимодействия с родителями воспитанников (отсутствие задолженности за питание и содержание ребенка или минимальная задолженность) на отчетный период	Копия выписки бухгалтера	Оценивается по наивысшему показателю			
	81-90% выполнения оплаты					1
	91-100% выполнения оплаты					2
Выплата за интенсивность работы						
1,12	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	Информационная справка	2			
Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ						
1,13	Качественное содержание территории дошкольного отделения(участки для прогулки воспитанников), цветников с учетом времени года	Информационная справка	2			
2	Результативность деятельности педагога по развитию талантов у детей , по сопровождению их профессионального самоопределения					

2,1	Результаты участия воспитанников в региональных, федеральных конкурсах, фестивалях по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник):	Копия, сертификатов, дипломов, протоколов, конкурсов, приказов	Оценивается по наивысшему достигнутому результату		
	участие		1		
	победа		2		
2,2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+>»:	Копия протокола участников отборочного(окружного этапа)	Оценивается по наивысшему достигнутому результату		
	На первом (отборочном) этапе		2		
	во втором (очном) этапе;		3		
	победа во втором (очном) этапе		4		
2,3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтённые в п.2.1; 2.2)	Копия, сертификатов, дипломов, протоколов, конкурсов,	Баллы суммируются		
	Районный уровень		1		
	Муниципальный уровень		2		
	Региональный и Всероссийский уровень		3		
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3,1	Наличие и применение авторских(модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН.	Информационная справка	2		
3,2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Скриншоты страниц сайта, страничка в соц.сетях	2		
3,3	Использование ИКТ во взаимодействии с детьми (презентации, видео-слайд-занятия, мультимедиа формы) (1 раз в неделю)	Информационная справка	2		
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4,1	Разработка и использование авторских(компилятивных)методических продуктов созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО на уровне	Копии методических продуктов	Баллы суммируются		
	Муниципальный уровень		1		
	Региональный уровень		2		
	Всероссийский уровень		3		

4,2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства -победитель (призер, лауреат, дипломант) -обладатель специального приза (благодарственного письма, участник) Участие на уровне	Копия сертификатов, дипломов, грамот, заявок	Баллы суммируются		
	Образовательной организации		1		
	Муниципальный уровень		Участие-3 Призер-4 Победитель-5		
	Региональный и Всероссийский уровень		Участие-6 Призер-7 Победитель-8		
4,3	Положительный результат участия в практической подготовки по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО(на использовании дневника практической подготовки студента)	Копия дневника, информационная справка, приказ директора	2		
4,4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсов по распространению педагогического опыта Участие на уровне	Копия сертификатов, дипломов, публикаций	Баллы суммируются		
	Электронные зарегистрированные издания		1		
	Печатные		5		
4,5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий Участие на уровне	Копия сертификатов, дипломов, заявок	Баллы суммируются		
	Уровень образовательной организации		1		
	Районный уровень		2		
	Муниципальный уровень		3		
	Региональный и Всероссийский уровень		6		
4,6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий На уровне	Копии приказов, сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю		
	Образовательной организации,		1		
	Районный уровень		2		
	Муниципальный уровень		3		
	Региональный и Всероссийский уровень(очная форма)		4		
4,7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Копии сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю		
	Не менее 3 6 часов		1		
	Не менее 72 часов		2		
	Свыше 72 часов		3		
4,8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Копии приказов, планов работы	Оценивается по наивысшему показателю		
	1-2 наставляемых		1		
	3 и более наставляемых		2		

5		Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5,1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Информационная справка	Оценивается по наивысшему показателю			
	стабильно низкий;					0
	снижение на 1%;					1
	снижение на 2%;					2
	снижение на 3% и выше					3
5,2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	Информация о регистрации воспитанников на сайте	Оценивается по наивысшему достигнутому результату			
	5%-10%;					1
	11%—19%;					2
	свыше 20%					3
5,3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки ОТЛИЧИЯ), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	Копии удостоверений о награждении знаком отличия	Оценивается по наивысшему достигнутому результату			
	1%;					1
	2%;					2
	3% и выше					3
5,4	Отсутствие нарушений за отчетный период в фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Информационная справка	2			
5,5	Отсутствие нарушений за отчетный период в организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Информационная справка	2			
5,6	Отсутствие нарушений за отчетный период санитарно-эпидемиологических требований	Информационная справка	1			
5,7	Отсутствие нарушений за отчетный период требований охраны труда пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Информационная справка	2			
	Общее количество отработанных лет (общий стаж работы)	Информационная справка	Оценивается по наивысшему показателю			
	1-5					1
	5-10					2
	10-15					3
	15 и более лет					4
Количество баллов						
1	За высокие результаты и качество выполняемых работ					
2	За интенсивность работы					
Общее количество баллов						

Личная подпись

Расшифровка подписи

Председатель комиссии : _____

Члены комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара



**Лист самооценки для работников дошкольного отделения
МБОУ Школа № 33 г.о. Самара**
для определения размера стимулирующих выплат

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
с _____ по _____ 20__ год

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

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда),	Оценочная шкала по приказу министерства образования и науки самарской области от 31.08.2021 г № 412-од			
		Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ					
1 Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1,1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период. НЕТ ДА	Информационная справка			
			2		
			0		
Выплата за интенсивность работы					
1,2	Организация работы в электронных системах, ресурсах сети Интернет (АИС-кадры, Е-услуги, АСУ РСО, сайт ОО, Сферум и т.д.)	Приказ	2		
1,3	Оперативность при проведении карантинных мероприятий. Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	Информационная справка	1		
			1		
Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ					
1,4	Отсутствие нарушений за отчетный период: а) организации охраны жизни и здоровья воспитанников б) фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	Информационная справка	1		
			1		
1,5	Отсутствие нарушений за отчетный период: а) требований охраны труда пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса б) санитарно-эпидемиологических требований	Информационная справка	1		
			1		
1,6	Содействие пополнению предметно-развивающей среды учреждения. (подготовка атрибутов к утренникам проводимым в дошкольном отделении)	Аналитическая справка	2		
2 Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2,1	Наличие педагогов — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период, полгода Участие на уровне Районный уровень Муниципальный уровень Региональный и Всероссийский уровень	Копия сертификатов, дипломов, заявок	Баллы суммируются		
			1		
			2		
			4		

2,2	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период.	Копия аттестационного листа	Оценивается по наивысшему достигнутому результату			
	До 90%		1			
	91-100%		2			
2,3	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением либо сторонними организациями за отчетный период	Копии приказов сертификатов	Баллы суммируются			
	Участие на уровне образовательной организации		1			
	Районный уровень		2			
	Муниципальный уровень		3			
	Региональный и Всероссийский уровень	6				
2,4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период(полгода)	Информационная справка Копии сертификатов	3			
2,5	Свыше 33 %	информационная справка, методический продукт	Баллы суммируются			
	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период на уровне			1		
	Уровень образовательной организации			2		
	Муниципальный уровень			3		
	Региональный и Всероссийский уровень					
2,6	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период	Аналитическая справка	Баллы суммируются			
	Участие на уровне			1		
	Уровень образовательной организации			2		
	Муниципальный уровень			3		
	Региональный и Всероссийский уровень					
2,7	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта — победителей (лауреатов) за отчётный период	Копии приказов	Баллы суммируются			
	Участие на уровне			1		
	Уровень образовательной организации			2		
	Муниципальный уровень			3		
	Региональный и Всероссийский уровень					
2,8	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях включая электронные за отчётный период	Копия сертификатов, дипломов, публикаций, скриншоты	Баллы суммируются			
	На уровне			1		
	Электронного издания			2		
	Печатные издания					
2,9	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период на уровне	Копия сертификатов, дипломов, публикаций	Баллы суммируются			

	Уровень образовательной организации		1			
	Муниципальный уровень		Участие-3 Призер-4 Победитель-5			
	Региональный и Всероссийский уровень		Участие-6 Призер-7 Победитель-8			
2,1 0	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчетный период на уровне	Копия сертификатов, дипломов, публикаций	Баллы суммируются			
	Муниципальный уровень		6			
	Региональный уровень		8			
	Всероссийский уровень		10			
2,1 1	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Копии приказов Планов работы	Оценивается по наивысшему показателю			
	1-3 наставляемых			1		
	4 т более наставляемых		2			
3 Ежемесячные надбавки за выслугу лет						
3,1 до	Общее количество отработанных лет (общий стаж работы)	Информационная справка	Оценивается по наивысшему показателю			
	1-5			1		
	5-10			2		
	10-15			3		
	15 и более лет			4		
Количество баллов						
1	За высокие результаты и качество выполняемых работ					
2	За интенсивность работы					
Общее количество баллов						

Личная подпись

Расшифровка подписи

Председатель комиссии : _____

Члены комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара



**Лист оценки эффективности труда и формализованные
качественные и количественные показатели оценивания
результативности и качества работы
младшего (помощника) воспитателя
(для установления стимулирующего фонда)**

(Ф.И.О. работника, должность)
(по состоянию на _____)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка эксперта
1. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2		
1.2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2		
Итого баллов		4		
2. Выплата за интенсивность работы				
2.1.	Сопровождение детей в период адаптации: - легкая адаптация; - средняя адаптация; - усложненная адаптация	Оценивается по достигнутому показателю 1 2 3		
2.2.	Сопровождение детей с заключением ГПМПК в количестве: - 1-5 детей; - 6-10 детей; - более 10 детей	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 2 3 4		
Итого баллов		7		
Общее количество баллов		11		

Личная подпись

Расшифровка подписи

Председатель комиссии : _____

Члены комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара

