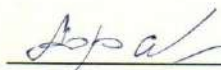


Согласовано

Утверждаю

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации
МБОУ СМАЛ г.о. Самара

Директор
МБОУ СМАЛ г.о. Самара


Т.С. Афанасьева
«04» мая 2021 г.



В.В. Архипов

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Самарский международный аэрокосмический лицей»

городского округа Самары

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ СМАЛ г.о. Самара, разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Самарской области, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)».

Настоящее Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования, порядок расходования средств на оплату труда работников МБОУ СМАЛ г.о.Самара.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда работников МБОУ СМАЛ г.о.Самара, осуществляется на основании утвержденных нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося.

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

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

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

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

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

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

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

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ СМАЛ г.о.Самара состоит из

1) базового фонда оплаты труда работников

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

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся, менее фактической, наполняемости класса.

2) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты).

3) объем средств бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом МРОТ.

3.2 Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда, работников общеобразовательного учреждения.

4. Расчёт заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс

4.1 Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

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

где:

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

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

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один 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 в следующих размерах:

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

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

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

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) соответствующего уровня, по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения на дому;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения, по семейной форме обучения и

проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся МБОУ СМАЛ г.о.Самара, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

10 - 11-х классов среднего общего образования.

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

$$СЧ_{zi} = \frac{ФОТ_{пед_{zi}} \times УД}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где $СЧ_{zi}$ - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

a_i - количество учащихся в классе;

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

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

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

365 - количество дней в году;

5. Расчет заработной платы административно-хозяйственного и прочего персонала

5.1. Заработная плата руководителя МБОУ СМАЛ г.о.Самара устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

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

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

5.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

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

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

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

5.3 Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом, минимального размера оплаты труда.

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

5.5 Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

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

5.7 Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих

образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

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

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

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

(п. 15 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 01.02.2017 N 62)

6. Распределение стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения

Задачей установления стимулирующих выплат является создание условий для осуществления стимулирующей части фонда оплаты труда, в зависимости от результатов и качества работы работников, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательной организации, в повышении качества оказываемых услуг. Порядок, размер и сроки выплат стимулирующего характера для каждой категории работников согласовываются и утверждаются приказом директора

Выплаты стимулирующего характера, поощрительные выплаты, осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, соответствующей группы работников. Критерием для осуществления

поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся, а также отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.1 Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников лицея распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности педагогов, осуществляемой 2 раза в год (в начале учебного года и в начале календарного года) по сумме набранных баллов. Итоговая сумма набранных педагогом баллов является результатом мониторинга его профессиональной деятельности за оцениваемый период по установленным критериям с учетом самоанализа учителя. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности производится по показателям предыдущего периода (приложение 1). Комиссия по распределению стимулирующих выплат оценивает правильность начисления баллов по листам самооценки. Решение комиссии оформляется протоколом. Указанные выплаты выплачиваются работникам ежемесячно в соответствии с отработанным временем.

6.2 Стимулирующий фонд оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера лицея распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности, осуществляемой 2 раза в год (в начале учебного года и в начале календарного года) по сумме набранных баллов. Итоговая сумма набранных педагогом баллов является результатом мониторинга его профессиональной деятельности за оцениваемый период по установленным критериям с учетом самоанализа. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности производится по показателям предыдущего периода (приложение 2). Комиссия по распределению стимулирующих выплат оценивает правильность начисления баллов по листам самооценки. Решение комиссии оформляется протоколом. Указанные выплаты выплачиваются работникам ежемесячно в соответствии с отработанным временем.

6.3 Порядок и условия распределения стимулирующей части фонда, направленной на выплату директору, устанавливается учредителем.

6.4 Установление стимулирующих премиальных выплат, работникам организации производится с учетом: показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами.

6.5 Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя. Размер стимулирующей

выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 2015,00 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек и более. Для классов, наполняемость которых меньше 25 человек, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя из федерального бюджета устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя независимо от наполняемости класса в размере 5000,00 рублей в месяц, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

Классным руководителям 11-х классов стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя снимается с момента издания приказа об отчислении учащихся.

7. Материальная помощь

В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь, оказываемая работникам в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

Материальная помощь выплачивается при наличии денежных средств на основании приказа директора МБОУ СМАЛ г.о.Самара, по личному заявлению работника.

Оказание материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

8. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников МБОУ СМАЛ г.о. Самара не может быть ниже установленных учреждением фиксированных размеров должностных окладов соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Заработная плата работника, выполнившего норму нагрузки на ставку не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования работников несет директор МБОУ СМАЛ г.о.Самара.

9. Заключительные положения

Положение распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

Настоящее Положение утверждает директор МБОУ СМАЛ г.о.Самара с учетом мнения профсоюзной организации.

Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены или принятия нового Положения, или изменений к нему.

**Лист самооанализа для назначения стимулирующих выплат сотрудникам
МБОУ СМАЛ г.о. Самара**

ФИО(полностью) _____

На _____ полугодие _____ уч. г. (по итогам _____ полугодие _____ уч.г.)

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя	Самооценка педагога	Итоговый балл (оценка Комиссии)
1.	Результативность деятельности учителя				
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестаций)					
1.1.	Успеваемость обучающихся по предмету	0-3 балла	100% -3 балла; 99%- 98% -2 балла; 98%- 95 % -1 балла; менее 95% -0 баллов		
1.2.	Качество знаний обучающихся по предмету	0-5 баллов	(A/B)*100% * К, где А - число учащихся, окончивших на «4» и «5» 1 триместр (итоговый период № 1), год (итоговый период № 2), В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, математики, физики, химии устанавливается коэффициент (К) = 1; (1 –я группа сложности); для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики, астрономии, начальных классов устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа		

				сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки изобразительного искусства, черчения, ОБЖ) устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности)		
1.3.	Положительная высокая динамика успеваемости обучающихся	0-1	Увеличение доли обучающихся, закончивших отчетный период с положительными оценками: Рост от 3 % и выше - 1 балл			
1.4.	Положительная динамика развития УУД (уровня их сформированности) в целом по классу в соответствии с оценочными листами индивидуальных достижений обучающихся	0-2	• отсутствие положительной динамики; • положительная динамика по одному из видов УУД • положительная динамика в целом			
1.5.	Результативность ГИА, ЕГЭ	0-5	Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог- 5 баллов, наличие – «-0,5» балл за каждого обучающегося			
1.6.	Результативность итоговой комплексной метапредметной контрольной работы по ФГОС нового поколения	0-3	Отсутствие обучающихся, не выполнивших 50% заданий базового уровня - 3 балла, наличие – «-0,5» балл за каждого обучающегося			
1.7.	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	0-7	Бюджетные конкурсы: федеральный уровень – 7 баллов, областной уровень – 5 баллов, муниципальный уровень – 3 балла, уровень учреждения (выполнение олимпиадной работы не менее 50 %) – 1,5 балла. Внебюджетные конкурсы: федеральный уровень – 2 балла,			

				областной уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.		
1.8	Организация внеклассной работы по предмету		5	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных и проведенных, учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности или предметной недели с предоставлением демонстрационно-методического материала и отчетом с фото-, видео- приложением – 5 баллов, при отсутствии мероприятий – 0 баллов Проведение открытого внеклассного мероприятия на уровне образовательного учреждения – 2 балла, на муниципальном, областном – 4 балла.		
1.9.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе		1	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл, наличие указанных случаев - 0 баллов Наличие случаев травматизма во время УВП (учебно-воспитательного процесса) - «-1»		
1.10.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях		7	Федеральный уровень – 7 баллов, областной уровень - 5 баллов, муниципальный уровень – 3 балла, уровень учреждения – 1,5 балла		
1.11.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта		7	Федеральный уровень – 7 баллов, областной уровень – 5 баллов, муниципальный уровень – 2 балла, уровень учреждения – 1,5 балла. Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта		
1.12	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых		1	Благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 5 баллов, обоснованные жалобы (в т.ч. устные) – «-1» балл		

образовательных услуг				
2.	Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога)			
2.1.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (работа по наполнению портфолио обучающихся, организация проектной деятельности обучающихся)	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	
2.2.	Использование новых педагогических технологий	Норма, ниже нормы выше нормы 0-2	Применение традиционных технологий -0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения - 2 балла	
2.3.	Реализация образовательной программы (профиль, расширение, углубление, элективный курс)	Норма, ниже нормы выше нормы 0-1	Норма - стабильные образовательные результаты обучающихся по профильным предметам в профильных классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов - 1 балл	
2.4.	Качество разработки и реализации рабочих программ	Норма, ниже нормы выше нормы 0-1	Наличие рабочей программы - норма- 0,5 балла; отсутствие или не выполнение – 0 баллов; наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетенции проектов, рефератов, докладов, участие в конференциях, конкурсах и т.п.) - 1 балл	
2.5.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков	0-1	Развернутый самоанализ деятельности, внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок (Интернет-предсовет, СМИ и т.д.) – 1 балл	

	и мероприятий как сопровождение)				
2.6	Активное участие педагога в организации ГИА	0-1	Участие педагога в организации ГИА - 1 балл		
2.7	Активное участие педагога в организации ГИА в качестве эксперта предметной комиссии	0-2	Участие педагога в ГИА обучающихся 9-х классов в качестве эксперта предметной комиссии, в ГИА обучающихся 11-х классов в качестве эксперта предметной комиссии – 2 балла;		
2.8	Активное участие в организации и проведении ЕГЭ в ППЭ	0-3	- подготовка кабинета в соответствии с требованиями и эстетическим видом к проведению ЕГЭ – 1 балл - помощник руководителя ППЭ – 3 балла - ответственный организатор в аудитории – 1 - 2 балла - помощник организатора в аудитории – 0 - 1 балла - организатор вне аудитории – 0,5 балла		
2.9	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения	0-2	Участие – 2 балла		
3 Соблюдение исполнительской дисциплины					
3.1.	Ведение классных журналов	Норма, ниже нормы, выше нормы	Без замечаний - 1 балл; замечания – от 0 до «-5» баллов		
3.2.	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	Норма, ниже нормы, выше нормы	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 1 балл; нарушение сроков от 0 до «-5» баллов		
3.3.	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка от 0 до «-10» баллов; отсутствие замечаний - 1 балл		

	(дежурство по школе, выполнение плана работы ОУ и т.д.)				
3.4.	Организация рабочего места учителя	Норма, ниже нормы, выше нормы	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя - 1 балл; наличие замечаний- «-1» балл за каждое		
4.	Внедрение здоровьесберегающих технологий	1	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
5	ИКТ- деятельность педагога				
5.1.	Активное участие в программе АСУ РСО	2	Ведение электронного журнала, дневника - 0,5 балл; оформление и хранение всей документации в электронном виде – 0,5 балла; систематическое общение с родителями по Интернету, проведение дистанционного обучения во время карантина – 1 балл, наполнение образовательной среды – от 2 до 4 баллов		
5.2.	Участие в конкурсах с применением инновационных технологий, в том числе ИКТ	2	Призовые места в школьном конкурсе – 0,5 балла; в муниципальном – 1 балл; в областном -2 балла		
5.3.	Участие в обновлении школьного сайта	5	Систематическое участие - 5 баллов		
5.4.	Создание личного сайта	1	Создание личного сайта -3 балла		
5.5.	Волонтерское движение	1	Содействие -0,5 балла, руководство – 1балл		
	Классным руководителям				
2.6.	Организация самоуправления в классном коллективе	0-1	Систематически действующий орган классного самоуправления-1 балл; Отсутствие систематически действующего органа классного самоуправления – 0 баллов;		
2.7.	Работа с детьми из	0-2	Положительная динамика – 2 балла,		

	социально-неблагополучных семей		ниже нормы -0 баллов; норма- 1 балл	отрицательная – 0 баллов		
2.8.	Профилактика правонарушений			Отсутствие правонарушений- 1 балл; постановка на учет в КПДН – 0 баллов		
2.9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 балла		
2.15	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)		0-4	Наличие оформленного кабинета – 2 балла Участие в оформлении рекреаций, музея – 2 балла		
2.16	Реализация дополнительных проектов (эксперсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты»		0-N	1 балл за каждый проект		
4.	Сохранение здоровья обучающихся					
4.1.	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.		Ниже -0 баллов Норма – 1 балл	Ведется без системы - ниже нормы -0 баллов; Ведется систематически- 1 балл		
4.3.	Участие педагога в организации отдыха детей		7	Работа в лагере с дневным пребыванием - 2 балла, работа начальником лагеря - 7 баллов, работа заместителем начальника лагеря - 5 баллов; организация и проведение загородной экскурсии согласно утвержденному плану работы - 1 балл		

4.4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	2	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности – 2 балла		
6.	Участие педагога в общественно-значимой деятельности				
6.1.	Участие в художественной самодеятельности	2	Участники уровня учреждения - 1 балл, муниципального уровня – 2 балла		

**Лист самоанализа для назначения стимулирующих выплат сотрудникам
(АХП)
МБОУ СМАЛ г.о. Самара**

ФИО (полностью) _____

На _____ полугодие _____ уч. г.
(по итогам _____ полугодие _____ уч.г.)

№ п/п	Наименование критерия	Самооценка работника	Итоговый балл(оценка Комиссии)
1.	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале	Количество баллов	
2.	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале)	Количество баллов	
3.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций	Количество учащихся, баллов	
4.	Наличие символики, созданной школой и утвержденной локальными актами (баллы могут суммироваться	Количество баллов	
5.	Наличие ученического органа самоуправления,	Количество	

	установленного уставом общеобразовательного	баллов	
6.	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца	Количество учащихся	
7.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением	Количество семинаром, конференций, название/тема	
8.	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	Количество баллов	
9.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	Количество баллов	
10.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления образовательного учреждения	Количество баллов	
11.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5	Количество баллов	

	учреждений, организаций)		
12.	Участие руководителя учреждения в составе экспертных (рабочий и т.п.) групп	Количество баллов	
13.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	Количество баллов	
14.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	Количество баллов	
15.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	Количество баллов	
16.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов	Количество баллов	
17.	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов	Количество баллов	

Критерии оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера МБОУ СМАЛ г. о. Самара

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов
1	Финансово-хозяйственная деятельность: -исполнение бюджета учреждения 100 % - 10 баллов; -отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности - 10 баллов; -расходование внебюджетных средств, в соответствии с целями действующей программы развития учреждения - 10 баллов - оперативное размещение информации на официальных сайтах (www.bus.gov.ru, www.zakupki.gov.ru) – 15 баллов - контроль, за соблюдением заключения договоров согласно №44-ФЗ от 05.04.2013г. – 29 баллов - внесение предложений для эффективной работы учреждения – 5 баллов - рациональное распределение финансовых средств, в плане финансово-хозяйственной деятельности – 5 баллов - своевременный учет документов и проводка операций – 8 баллов - работа с программными продуктами разного назначения (АИС «Барс»-Бухгалтерия, АИС «Барс»-Кадры, АИС «Контурн-экстерн», УРМ АС Бюджет) – 3 балла каждый ПП – итого 12 баллов - своевременное уведомление ФСС, ПФР, налоговой инспекции об изменениях в нормативных документах учреждения – 10 баллов - содействие при формировании отчетности для других служб учреждения – 5 баллов	
2	Исполнительская дисциплина главного бухгалтера учреждения: - своевременное, качественное и достоверное исполнение документов, отчетности - 10 баллов; - отсутствие дисциплинарных взысканий - 9 баллов; - отсутствие жалоб со стороны поставщиков по оказанию работ, товаров, услуг, а также родителей (законных представителей) учеников –8 баллов	

	-отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов – 10 баллов	
3	Наличие у главного бухгалтера учреждения: государственных, ведомственных наград - 5 баллов	
4	Выполнение работ в общественно-полезных целях (участие в субботниках и др. мероприятиях по благоустройству территории) – 5 баллов	
Максимальное количество баллов		166
Итого баллов у работника		