

Согласовано
Председатель выборного
органа первичной проф-
союзной организации
МБОУ «Школа № 74» г.о. Самара

Н.Н.Шабалкина
«24» сентября 2024 г.



Утверждаю
Директор МБОУ «Школа № 74»
г.о.Самара

А.А.Захаркин
«24» сентября 2024 г.

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 74» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 74» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии со следующими документами и нормативными актами:

- Бюджетным Кодексом Российской Федерации,
- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Федеральным Законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области Постановлением Правительства Самарской области»,
- приказом Министерства образования и науки Самарской области «Об оценки 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 от 31.08.2021 №412 – од,

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями и дополнениями),

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

-Постановлением Правительства от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования"»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

- Постановлением Правительства Самарской области от 24.06.2024г № 471 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области, утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидии государственным бюджетным учреждениям Самарской области» ,

- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Уставом школы,
- Коллективным договором,
- Иными нормативными документами.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения;
- заинтересованности в конечных результатах труда;
- совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.4. Настоящее Положение предназначено способствовать решению следующих задач:

- регламентации и систематизации формы оплаты труда, применяемые в учреждении;
- совершенствование механизма нормативного финансирования;
- усиление материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности;
- повышение качества образовательного процесса;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда.

1.5. Настоящее Положение определяет и устанавливает:

- источники и порядок формирования ФОТ;
- порядок его распределения;
- структуру заработной платы;
- порядок определения должностных окладов работников;
- условия и перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- условия и перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок распределения ФОТ между педагогическим и административно-

хозяйственным персоналом;

- порядок оказания материального поощрения.

1.6. Положение рассматривается и принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается директором школы. Подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

Школа, в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся средств самостоятельно определяет размеры стимулирующих и компенсационных выплат, единовременных выплат и других видов материального поощрения.

1.7. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

2. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. 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.

2.2. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок), извещает каждого работника об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.3. Заработная плата перечисляется на зарплатную банковскую карту работника.

2.4. Сроки выплаты заработной платы – 3 и 18 число каждого месяца.

2.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 (одной сто пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и

(или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье (ст. 140 ТК РФ) срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.7. 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 (МРОТ), установленного законом.

При определении МРОТ работника не подлежат включению в МРОТ следующие доплаты:

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания (при работе сверх установленной нормы продолжительности рабочего дня)
- за сверхурочную работу
- за работу в ночное время
- за работу в выходные и праздничные дни

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 (МРОТ), установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

2.8. 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.

Средняя заработная плата работников общеобразовательного учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) за календарный год на среднесписочную численность работников общеобразовательного учреждения за календарный год (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) и на двенадцать. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

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

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом и учебно-вспомогательный персонал.

3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

для работников общеобразовательного учреждения (школы)

3.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников школы формируется на календарный год исходя из:

Средств областного бюджета, на основании утвержденного норматива финансирования на одного обучающегося;

выплат, носящих целевой характер (выплачиваемые из средств субсидий на иные цели):

- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, состоящее из двух частей:

средств областного бюджета в размере 2015 рублей, в классах (классах-комплектах) с численностью обучающихся не менее 25 человек. В классах (классах-комплектах), с численностью обучающихся меньше 25 человек, часть вознаграждения за счет средств областного бюджета определяется в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся;

средств федерального бюджета в размере 5000 рублей, независимо от наполняемости детей в классе, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах);

- осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 10000 (десяти тысяч) рублей. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии

с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее - педагогический работник);

- осуществление ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

средств бюджета городского округа Самара (финансового обеспечения отдельных направлений деятельности учреждения, не учтенных в областном нормативе);

средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплата сумм за счет субсидий на иные цели производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

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

Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется на основании утвержденного норматива финансирования на одного обучающегося по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[\sum_{i=1}^K \left(\frac{\text{NROP}_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + T,$$

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

Nz - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

ОЗ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения "Российская академия наук", ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее - базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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 N 597 "О

мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

3.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

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 часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса:

Наполняемость класса повышающий коэффициент

Наполняемость класса	повышающий коэффициент
от 3 до 8 человек	3
от 9 до 12 человек	2
от 13 до 16 человек	1,5
от 17 до 20 человек	1,2
от 21 до 25 человек	1

- 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;
- характер работы и размер доплат за расширение зоны обслуживания, увеличенный объем работы, за совмещение профессий (должностей) определяется по соглашению сторон между работником и работодателем после чего утверждается приказом директора школы;
- доплаты за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (находящихся в ежегодных оплачиваемых отпусках, учебных отпусках, отпуска без сохранения заработной платы, на курсах повышения квалификации, в служебных командировках, на лечении) работнику производится доплата, следующим образом;
- для оплаты труда педагогических работников производится почасовая оплата за фактически отработанное время (суммарное количество фактически отработанных часов в месяц) в одинарном размере, без учета квалификационной категории, компенсационных и стимулирующих выплат отсутствующего педагога.
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего директора школы оплата производится по приказу Департамента образования;
- за выполнение обязанностей заместителей директора школы, работникам, исполняющим их обязанности, устанавливается доплата на период замены, компенсирующая разницу в должностных окладах.
- для оплаты труда технического персонала, привлеченного к замещению временно отсутствующих работников, производится за фактически отработанное время (суммарное количество отработанных дней за месяц) исходя из должностного оклада отсутствующего работника, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, но не ниже установленного МРОТ в месяц.

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:

- доплаты за проверку тетрадей и письменных работ в % от базовой части:

Наименование предмета (класса)	% от базовой части
1 класс (русский язык, литературное чтение, окружающий мир, математика)	8
2-4 класс (русский язык, литературное чтение, окружающий мир, математика)	10
Русский язык	10
Математика	10
Физика, химия	8
Литература Иностранный язык История География Обществознание Биология Информатика	2

- 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;

- выплаты компенсационного характера:

доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии, если на рабочем месте была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда;

доплаты за работу в ночное время:

каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35%.

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

в случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- доплаты за сверхурочную работу:

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При суммированном учете рабочего времени, сверхурочными считаются часы, выходящие за рамки графика сменности или превышающие норму часов в учетном периоде;

пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

доплаты (в месяц) педагогическим работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, а именно:

- доплаты за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения в размере до 1500 рублей;
- за организацию научно-исследовательской работы учащихся в размере до 5000 рублей;
- за ведение официального сайта школы в размере до 5000 рублей;
- за ведение табеля учета рабочего времени - до 1500 рублей;
- за организацию профориентационной работы с учащимися и родителями – до 1500 рублей;
- за руководство школьным методическим объединением - до 1500 рублей;
- за организацию педагогического наставничества (за полугодие)- до 2000 рублей;
- за организацию работ школьного музея боевой славы – до 3000 рублей;
- за сохранность спортивного оборудования и инвентаря (учителям физической культуры) – до 1000 рублей;
- за индивидуальную дополнительную работу с детьми с ОВЗ - до 2000 рублей;
- за выполнение функционала координатора всероссийской олимпиады школьников до 2000 рублей;
- за выполнение функционала координатора российского движения школьников (РДШ), Юнармии до 4500 рублей;
- за выполнение функционала координатора по методическому сопровождению учебных занятий по предмету «Функциональная грамотность» до 2000 рублей;
- доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) в размере от 250 до 1000 рублей;
- доплаты (в месяц) уборщикам служебных помещений:
- за использование дезинфицирующих средств - доплата в размере до 1500 рублей;
- доплата за создание условий, направленных на сохранение здоровья обучающихся (обеспечение санитарного состояния закрепленных за работником помещений в соответствии с требованиями СанПиН, соблюдение норм пожарной безопасности, норм и правил по охране труда и технике безопасности) – до 4000 рублей;
- доплата за расширение зоны обслуживания при наличии вакансии (объем уборочной площади сверх установленной нормы обслуживания) - до 4500 рублей;

- доплата за выполнение работ по созданию благоустройства школьной территории, озеленение рекреаций – до 1500 рублей.
- доплаты (в месяц) дворникам, сторожам, рабочим по комплексному обслуживанию зданий:
 - за создание условий для сохранения здоровья обучающихся (обеспечение порядка на территории школы, соблюдение норм пожарной безопасности, норм и правил по охране труда и технике безопасности) – до 5000 рублей;
 - доплата за разработку и внедрение мероприятий по повышению надежности, качества работы обслуживаемых коммунальных систем – до 3000 рублей;
 - доплата за выполнение работ по созданию благоустройства пришкольной территории – до 1500 рублей;
- доплаты административно-хозяйственному персоналу:
 - ответственному лицу за контроль организации горячего питания школьников, своевременное предоставление отчетности по запросам - до 3000 рублей;
 - ответственному лицу за организацию работ по охране труда и техники безопасности - до 3000 рублей;
 - ответственному лицу за ведение воинского учета в учреждении – до 3000 рублей;
 - за ведение табеля учета рабочего времени - до 2 500 рублей;
 - ответственному лицу за обеспечение противопожарной безопасности в учреждении, ответственному за антитеррористическую защищенность – до 3000 рублей.
- доплата (в месяц) работникам по должности «секретарь», «бухгалтер», «специалист по кадрам»:
 - за исполнение трудовых обязанностей в условиях труда, отличных от нормальных (непрерывная работа с электронным документооборотом, работа с электронными средствами связи) – до 6000 рублей;
 - за осуществление контроля за соблюдением сроков исполнения отчетов, указаний, взятых на контроль- до 3000 рублей;
 - ответственному за организацию работы на официальных сайтах в сети Интернет (Официальный сайт для размещения информации bus.gov.ru, сайт городского округа

Самара для осуществления закупок ntp.dfsamara.ru, официальный сайт Минфина России ssl.budgetplan.minfin.ru) - до 5500 рублей за работу на каждом сайте;

- за качественное и своевременное ведение бухгалтерского учета в программном продукте БАРС Кадры – до 6 000 рублей;

- за качественное и своевременное ведение бухгалтерского учета в программном продукте БАРС Учет – до 6 000 рублей;

- за архивацию бухгалтерской и налоговой документации (прошивка документов) - до 2000 рублей;

- за взаимодействие со сторонними организациями по оформлению договорных отношений для нужд учреждения - до 5 000 рублей;

- лицу за полную материальную ответственность - до 3 000 рублей.

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

3) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, 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 руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;

- премия за выполнение особо важных или срочных работ;

- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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

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 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

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

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

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки в следующих размерах:

Стаж работы	Размер оплаты труда, %
от 3 до 5 лет	5
5 и выше	10

4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

Стимулирующий ФОТ

Настоящее Положение регламентирует распределение стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения. Стимулирующие выплаты по итогам работы производятся:

- в целях усиления материальной заинтересованности работников
- в повышении качества выполняемых задач
- повышения уровня ответственности за порученную работу
- а также в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся по итогам работы за прошедший период времени и зависят от выполнения их качественных и количественных показателей труда. За основу оценки деятельности работников школы берутся критерии, определенные «Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного

возраста самарской области» (не менее 20 критериев, прописанных в регламенте и не более 10 принятых образовательным учреждением). Критерии показателей качества труда работников различных категорий являются приложением №1 к настоящему Положению.

В соответствии с установленными критериями, утвержденными приказом директора школы, работники один раз в год представляют Комиссии по распределению стимулирующего фонда материалы по самоанализу деятельности до 28 августа года, следующего за отчетным с предоставлением

Комиссия по распределению стимулирующего фонда в четырехдневный срок после получения информации рассматривает листы самооценки работников. До 2 сентября знакомит каждого сотрудника с результатом набранных работником баллов под роспись и направляет их директору школы. В случае несогласия работника, споры разрешаются в установленном порядке.

Главный бухгалтер учреждения, в срок до 20 сентября предоставляет директору школы информацию в виде бухгалтерской справки о размере стимулирующего фонда оплаты труда, в разрезе категорий работников.

Директор учреждения не позднее 25 сентября издает приказ о стоимости балла и размере стимулирующих выплат по каждому сотруднику. Информация о расчетной стоимости одного балла доводится до сведения сотрудников.

Вновь принятые сотрудники заполняют материалы по самоанализу деятельности по мере наступления права на получение стимулирующей выплаты в соответствии с настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

Стимулирующая выплата = $\frac{\text{общий стимулирующий фонд в данном периоде всех работников}}{\text{общее количество баллов всех работников в периоде}} \times \text{сумма баллов работника за период}$.

Размер стимулирующей выплаты по итогам работы за период может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев;

- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

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

Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие ситуаций, провоцирующих травматизм и угрозу жизни обучающихся и работников, в пределах, возложенных на данного сотрудника должностных обязанностей;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Основанием для определения стажа является трудовая книжка.

Вновь принятые педагогические работники, имеющие непрерывный педагогический стаж перед трудоустройством в МБОУ Школа № 74 г. о. Самара более 4 месяцев также имеют право на выплаты стимулирующего характера. Основанием для назначения стимулирующей выплаты являются материалы по самоанализу с предыдущего места работы.

Выплаты стимулирующего характера, назначенные вновь принятым педагогическим работникам, включаются в общий стимулирующий фонд педагогических работников.

Денежная выплата начисляется за фактически отработанное время. Выплата производится ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы за вторую половину месяца сотрудникам школы.

Стимулирующие выплаты назначаются как основным работникам, так и работникам по совместительству.

4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

4.1. Зарплата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

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

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

$$БЧп = C_{ni} \times K_{пр} \times H \times Уп \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times H \times Уп \times 4,2,$$

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

основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

і - наименование соответствующей образовательной программы;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Скі - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в

форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника. Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы. В зависимости от должности и специальности педагогических работников и с учётом их особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы

за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

В период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно- вспомогательного персонала производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора школы назначается приказом руководителя Департамента образования администрации городского округа Самара.

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

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

где ЗПзг - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

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

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

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, которая рассчитывается по формуле

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, которая рассчитывается по формуле

$$СТзг = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру

$$ЗПр = ЗПср \times КР \times Ккв \times КЭн,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0.

6. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

6.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих школы представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой

работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2. 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)". Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (45,50, 55, 60, 65,70 лет со дня рождения)

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

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

7.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

7.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

7.5. Размер материальной помощи устанавливаются приказом директора школы в пределах экономии фонда оплаты труда.

7.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

**Критерии и показатели качества труда педагогических работников
учреждения:**

Критерии	Баллы
<i>Эффективность процесса обучения, эффективность использования современных образовательных технологий</i>	
1.Процент успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования составляет 100% успеваемости	3
2 Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и (или) имеет позитивную динамику: выше среднего равен среднему (сравнение идет по циклам : естественно – математический, гуманитарный, прикладной, учителя начальной школы)	3 2
3. Процент успеваемости выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (9 класс) (МАТЕМАТИКА И РУССКИЙ ЯЗЫК) составляет 100%	3
4. Процент успеваемости выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (МАТЕМАТИКА И РУССКИЙ ЯЗЫК) составляет 100% Положительная динамика по сравнению с предыдущем годом Выше средних значений по городскому округу Самара Отсутствие выпускников, не прошедших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	3 1 2 2
5. Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 100 баллов Более 80 баллов (за каждого выпускника)	4 2
6. Результаты участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне городского округа Самара наличие победителей и призеров участие на областном уровне наличие победителей и призеров участие на федеральном уровне наличие победителей и призеров <i>Внутри уровней ставится наивысший бал</i>	1 3 2 4 3 5
7.Распространение педагогического опыта работника в профессиональном сообществе через выступление на школьных методических днях, конференциях, форумах, семинарах, педагогических советах, методических днях и т.п. (в зависимости от уровня): Школьный уровень районный уровень городской уровень	0,5 1 2 3

областной уровень	4
всероссийский уровень	5
<i>Оценивается каждое выступление работника</i>	
Работа учителя в качестве эксперта на всероссийских проверочных работах, региональных контрольных работах, олимпиадах, итоговых сочинений	2
8. Отсутствие нарушений при работе с электронными журналами.	2
9. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций во время учебного процесса	3
10 *.Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам ВПР	3
Для обучающихся 4-х классов	1
По одному предмету	2
По двум предметам	3
По трем и более	
11. Наличие достижений педагога (грамоты, дипломы) по внедрению в практику современных образовательных технологий:	
на уровне городского округа Самара;	1
на областном уровне	1,5
на российском и/или международном уровнях	2
<i>Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся</i>	
1 Участие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд в конкурсах, фестивалях, и др.	1
на уровне городского округа Самара	2
на уровне области	3
на всероссийском и/или международном уровне	
<i>Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами</i> (балы ставятся за каждого обучающего или целиком за команду, если конкурс командный)	2
на уровне городского округа Самара	3
на уровне области	5
на всероссийском и/или международном уровне	
<i>Внутри уровней ставится наивысший бал</i>	
2. Участие обучающихся во Всероссийской, краеведческой олимпиаде школьников,	
на уровне городского округа Самара	1
на уровне области	2
на всероссийском и/или международном уровне	3
<i>Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами</i>	
на уровне городского округа Самара	2
на уровне области	3
на всероссийском или международном уровне	4
3 Участие обучающихся в конференциях, форумах, чтениях по предмету	
на уровне городского округа Самара	1
на уровне области	2
на всероссийском и/или международном уровне	3
<i>Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами</i>	
на уровне городского округа Самара	2
на уровне области	3
на всероссийском или международном уровне	5
4 Участие обучающихся в спортивных соревнованиях:	
на уровне района	1
на уровне области и выше за каждое соревнование	2
<i>Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами</i>	

на уровне района	1
на уровне городского округа Самара	2
на уровне области	3
на всероссийском или международном уровне	5
4. Наличие публикаций работ обучающихся и педагогов в периодических изданиях, сборниках:	
городской уровень (1 и более)	2
областной уровень(1 и более)	3
всероссийский уровень(1 и более)	5
5. Участие обучающихся в социальных проектах на уровне	
городского округа Самара	1
региона	2
РФ	3
В том числе в проектах по развитию волонтерского движения на уровне	
городского округа Самара	1
региона	2
РФ	3
В том числе в проектах по патриотическому воспитанию на уровне	
городского округа Самара	1
региона	2
РФ	3
В том числе победа +1 балл	
<i>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя</i>	
1.Отсутствие пропусков учащимися класса уроков без уважительных причин	2
2.Активное участие класса в школьных мероприятиях от общешкольного календаря мероприятий	
От 50 % до 70 %	1
От 71 % до 90 %	2
От 91 % до 100 %	5
3. Организация различных форм отдыха обучающихся:	
лагерь с дневным пребыванием детей;	3
другие формы (профильные смены, палаточные лагеря)	3
В том числе работа в качестве организатора летней смены, начальник лагеря	5
4.Эффективная работа классного руководителя в 1-х, по адаптации обучающихся к школе.	5
Создание условий для успешной социализации личности ребенка по окончанию школы (9-х,11-х классы)	5
5. Отсутствие учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	1
6*Участие обучающихся	
В рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	1
В проекте «Билет в будущее»	2
7 Распространение педагогического опыта, через проведение мастер классов, открытых мероприятий в рамках: проектной площадки, опорной площадки городской лиги волонтеров, РДШ	3
8. Участие в организации и проведении тематических смен в каникулярное время (не считая летних каникул)	3
9* Отсутствие замечаний по школьной форме в классе	
10 Доля обучающихся, задействованных в объединении дополнительного образования, составляет не менее 90 % от общего числа обучающихся класса	

Критерии и показатели качества труда других работников школы определяются следующими показателями:

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Показатели премирования	Выплаты в баллах
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе; Заместитель директора по воспитательной работе Заместитель директора по научно-методической работе	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	5
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	3
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	5
	4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в школе	5
	5. Организация предпрофильного и профильного обучения.	3
	6. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	3
	7. Выполнение планов внутришкольного контроля и воспитательной работы.	3
	8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)	5
	9. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.	5
Заместитель директора по административно-хозяйственной части; Заведующий хозяйством	1. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	5
	2. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	5
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок	5
	4. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	3
Главный бухгалтер; бухгалтер	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	6
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	6

	3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	5
	4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	4
	5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	5
	6. Отсутствие случаев несвоевременного начисления и выдачи заработной платы	4
Секретарь-руководителя, секретарь Специалист по кадрам	1. Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства и качество выполнения машинописных работ.	10
	2. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей.	10
Заведующий библиотекой. 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).	5
	2. Участие в методической работе.	3
	3. Участие в мероприятиях различного уровня.	3
	4. Оформление тематических выставок.	2
	5. Положительная динамика читательской активности обучающихся.	2
Педагог-организатор, методист, инструктор-методист, старший методист	1. Содействие развитию личности, талантов и способностей обучающихся	5
	2. Качественная организация различных мероприятий.	5
	3. Участие в семинарах и других мероприятиях различного уровня.	2
Педагог-психолог Учитель-логопед Социальный педагог	1. Позитивная динамика результатов коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	4
	2. Творческий подход к планированию и разработке коррекционных программ образовательной деятельности.	3
	3. Участие в семинарах и других мероприятиях различного уровня	3
	4. Отсутствие замечаний на осуществление коррекционно-педагогической работы.	4
	5. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках, во время которых ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника	4

Лаборант	1. Качественное выполнение лабораторных анализов, испытаний, измерений и других видов работ при проведении обучения.	1
	2. Отсутствие замечаний на состояние лабораторного оборудования и осуществление его наладки.	2
	3. Своевременное обеспечение педагогов необходимым для работы оборудованием, материалами, реактивами и т.п.	1
Техник-программист	1. Качественное выполнение работы по обеспечению механизированной и автоматизированной обработки поступающей информации.	5
	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.	5
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний на неисправность оборудования и содержание зданий	5
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.	5
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	5
Сторож (вахтер)	1. Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине сторожа (вахтера)	5
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	6
Гардеробщик	1. Отсутствие случаев хищения и порчи имущества, сданного в гардероб по вине работника.	2
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний на качество уборки помещений со стороны персонала.	5
	2. Отсутствие замечаний на несоблюдение графика уборки помещений	5
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	4
Дворник	1. Отсутствие замечаний на качество уборки территории со стороны персонала.	5
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	3
	3.Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории школ в разные сезоны года	3

Контрактный управляющий	1. Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	6
	2. Качество предоставления месячной, квартальной и годовой бюджетной отчетности. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	8
	3. Наличие плана закупок и своевременное размещение плана графика, согласно требованиям 44 ФЗ, контроль его исполнения	8
	4. Своевременное выполнение работ по составлению текущего и перспективного планирования финансово-хозяйственной деятельности, контроля по исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности	6