ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара,
протокол от 29.08.2024 г. № 3

СОГЛАСОВАНО
выборным органом первичной
профсоюзной организации
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара,
протокол от 29.08.2024 г. № 3

Председатель
выборного органа первичной
профсоюзной организации

_____А.И.Баркова

УТВЕРЖДЕНО
приказом
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара
от 30.08.2024 г. № 310–од

Директор
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара

_____В.Н.Ларионов

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 120 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 120 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее – МБОУ Школа № 120 г.о. Самара, образовательная организация), в том числе регламентирует формирование и распределение фонда оплаты труда работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также иные вопросы регулирования оплаты труда работников в образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства

Самарской области от 23.08.2023 № 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» (далее – постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617), постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника» (с изменениями и дополнениями) (далее – постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431), постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области», и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями) (далее – постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12), постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями) (далее – постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239), приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412–од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (далее – приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412–од), уставом и коллективным договором образовательной организации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Самарской области, городского округа Самара, регламентирующими вопросы оплаты труда работников образовательных организаций.

1.3. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников МБОУ Школы № 120 г.о. Самара, согласовывается выборным органом первичной профсоюзной организации МБОУ Школы № 120 г.о. Самара, утверждается приказом образовательной организации.

1.4. Текст настоящего Положения размещается на официальном сайте МБОУ Школы № 120 г.о. Самара в сети Интернет.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

1) работодатель – МБОУ Школа № 120 г.о. Самара;

2) работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации.

1.7. Оплата труда работника осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке и в соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда.

1.8. Условия оплаты труда работника, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Фонд оплаты труда работников

2.1. Расчет фонда оплаты труда работников образовательной организации, формируемый за счет средств бюджета Самарской области, осуществляется по формуле

$$ФОТ = \left(\sum_{i=1}^{k}\left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12}\right) + ОЗ\right) + Т + У$$

где:

NROzi – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

Dki – 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;

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

12 – количество месяцев в году;

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

помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

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

2.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации, формируемый за счет средств бюджета Самарской области, имеет следующую структуру:

2.2.1. Базовый фонд оплаты труда работников, который включает в себя:

– оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

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

– объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

– выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

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

– выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательных 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;

2.2.2. Специальный фонд оплаты труда работников, который включает:

– доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование

элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

– выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог–наставник», «педагог–методист»;

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

– доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются настоящим Положением, приказами образовательной организации, иными локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательной организации в размере не более 3% от стимулирующего фонда. 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 (по итогам работы за месяц, квартал, год);

– ежемесячная надбавка за выслугу лет;

– ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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

Виды, порядок и условия установления, размеры стимулирующих выплат директору утверждаются учредителем образовательной организации.

2.3. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором образовательной организации.

2.4. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базового фонда оплаты труда работников, формируемого за счет средств бюджета Самарской области, и фонда оплаты труда работников, формируемого за счет средств бюджета городского округа Самара.

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

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

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

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается приказом образовательной организации.

2.8. В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников образовательной организации уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому образовательной организации на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом

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

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

где:

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

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

$$БЧп = Cni \times Кмк \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр + Cki \times Н \times Уп \times 4,2,$$

где:

Cni – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

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

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 педагогический работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере 1,3;

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;

Cki – 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:

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

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 или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

1,1 – за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования);

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

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

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

$$СТп = Категория + Выслуга + В,$$

где:

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

$$Категория = (БЧп \times Ккв) - БЧп,$$

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 разделом 7 настоящего Положения и приказом образовательной организации;

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

3.2. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или при получении награды (присвоении

почетного звания) выплата надбавки производится в соответствии с приказом образовательной организации в следующие сроки:

– при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

– при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени кандидата наук;

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

3.3. Выплаты из специального фонда оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.4. Выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4. Оплата труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя образовательной организации (директора) устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = БЧр + СПр + СТр,$$

где:

ЗПр – заработная плата руководителя образовательной организации (директора);

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

$$БЧр = ЗПпср \times Кр + Чр,$$

где:

ЗПпср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данной образовательной организации с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

СПр – специальная часть фонда оплаты труда руководителя образовательной организации, которая рассчитывается по формуле:

СПр = (ЗПпср х Кр х Кзн) -(ЗПпср х Кр) + М,

где:

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

1,1 – за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования);

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

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

СТр = Ср,

где:

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, которая устанавливается учредителем.

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

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

где:

ЗПзг – заработная плата заместителя директора, главного бухгалтера;

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

$$БЧзг = ЗППср \times Кр + П,$$

где:

ЗППср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данной образовательной организации с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5. Конкретный размер устанавливается приказом образовательной организации.

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

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

$$СПзг = (ЗППср \times Кр \times Кзн) - (ЗППср \times Кр) + Р,$$

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);

1,1 – за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (устанавливается в случае отсутствия оснований установления

повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования);

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$СТзг = Ср,$$

где:

Ср – величина стимулирующих выплат заместителю директора, главному бухгалтера.

4.3. Выплаты из специального фонда оплаты труда заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.4. Выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.5. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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

5. Оплата труда работников образовательной организации, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом

5.1. Должностные оклады (оклады) работников образовательной организации, 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 № 431.

5.2. Выплаты из специального фонда оплаты труда работникам образовательной организации, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.3. Выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда работникам образовательной организации, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6. Выплаты из специального фонда оплаты труда работников

6.1. Работнику могут производиться следующие выплаты из специального фонда оплаты труда:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью		
Ежемесячная доплата за заведование учебными кабинетами (иными элементами инфраструктуры)	От 300,00 руб.	Выполнение работником функций заведующего учебным кабинетом (иным элементом инфраструктуры) (постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617, приказ МБОУ Школы № 120 г.о. Самара)
Доплата за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	От 200,00 руб.	Использование работником дистанционных образовательных технологий, электронного обучения (постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617, приказ МБОУ Школы № 120 г.о. Самара)

Ежемесячная доплата за проверку тетрадей и письменных работ	В зависимости от преподаваемого учебного предмета: до 10% - учителям начальных классов, русского языка и литературы, математики, иностранного языка; до 5% - учителям физики, химии, биологии, истории, обществознания, географии	Преподавание учебных предметов, в рамках которых предусматривается проверка работником тетрадей и письменных работ (русский язык, литературное чтение, литература, математика, окружающий мир, иностранный язык, история, обществознание, география, физика, химия, биология) (постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617, приказ МБОУ Школы № 120 г.о. Самара)
Доплата за руководство методическим объединением учителей-предметников (классных руководителей)	От 250,00 руб.	Выполнение работником функций руководителя методического объединения учителей-предметников (классных руководителей) (постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617, приказ МБОУ Школы № 120 г.о. Самара)
Доплата за методическое сопровождение молодых учителей (наставничество)	От 1 000,00 руб.	Выполнение работником функций наставника молодого учителя (постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617, приказ МБОУ Школы № 120 г.о. Самара)
Доплата за организацию и (или) проведение работ на пришкольной территории	От 250,00 руб.	Выполнение работником функций по организации и (или) проведение работ на пришкольной территории (постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617, приказ МБОУ Школы № 120 г.о. Самара)
Доплата за организацию и проведение обязательных медицинских осмотров, иммунизации сотрудников, своевременное оформление медицинских книжек	От 250,00 руб.	Выполнение работником функций по организации и проведению обязательных медицинских осмотров, иммунизации сотрудников, своевременному оформлению медицинских книжек (постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617, приказ МБОУ Школы № 120 г.о. Самара)
Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами		
Ежемесячная выплата, определяемая повышающим коэффициентом, за ученую степень доктора наук	Повышающий коэффициент: 1,2	Наличие у работника ученой степени доктора наук (постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617)

Ежемесячная выплата, определяемая повышающим коэффициентом, 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	Повышающий коэффициент: 1,1	Наличие у работника ученой степени кандидата наук, почетного звания СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующего профилю выполняемой работы, ордена СССР, ордена Российской Федерации, полученного за достижения в сфере образования (устанавливается по одному основанию по выбору работника) (постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617)
Ежемесячная выплата, определяемая повышающим коэффициентом, за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки	Повышающий коэффициент: 1,1	Наличие у работника федеральной ведомственной 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) (постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617)
Ежемесячная выплата, определяемая повышающим коэффициентом, за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»	Повышающий коэффициент: 1,1	Наличие у работника квалификационной категории «педагог-наставник» или «педагог-методист» (постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617)
Доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных		
Доплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	Не менее 4%	Выполнение работ с вредными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации, приказ МБОУ Школы № 120 г.о. Самара)
Выплата за сверхурочную работу	За первые два часа работы – не менее чем в полуторном	Выполнение работником сверхурочной работы

	размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере	(статьи 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации, письменное согласие работника, приказ МБОУ Школы № 120 г.о. Самара)
Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	Не менее чем в двойном размере	Работа в выходной или нерабочий праздничный день (статьи 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации, письменное согласие работника, приказ МБОУ Школы № 120 г.о. Самара)
Выплата за работу в ночное время	В повышенном (на 35%) размере за каждый час работы в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях	Работа в ночное время (с 22.00 до 06.00) (статьи 96, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, приказ МБОУ Школы № 120 г.о. Самара)

6.2. Повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу (окладу), педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, – к заработной плате (базовой части фонда оплаты труда), рассчитанной в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения исходя из фактически определенного объема учебной (преподавательской) работы (без учета выплат из специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда).

Ежемесячная доплата за проверку тетрадей и письменных работ, установленная в процентном выражении, начисляется педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, на заработную плату (базовую часть фонда оплаты труда), рассчитанную в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения исходя из фактически определенного объема учебной (преподавательской) работы по соответствующему учебному предмету (без учета выплат из специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда).

Доплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленная в процентном выражении, начисляется на должностной оклад (оклад), педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, – на ставку заработной платы (установленную норму часов учебной (преподавательской) работы за ставку), рассчитанную в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения (без учета выплат из специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда).

6.3. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой

должности (профессии) на норму рабочего времени того месяца, за который производится оплата.

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

6.4. Список работников – получателей выплат (доплат), выплачиваемых работнику образовательной организации из специального фонда оплаты труда, период действия и размер этих выплат (доплат) утверждаются приказом образовательной организации.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В целях усиления материальной заинтересованности работника в повышении эффективности труда и качества образования, развития творческой активности и инициативы, стимулирования его профессионального роста работнику МБОУ Школы № 120 г.о. Самара могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

– ежемесячная 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 (по итогам работы за месяц, квартал, год);

– ежемесячная надбавка за выслугу лет;

– ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

7.2. Для работников образовательной организации источниками выплат стимулирующего характера являются:

средства из стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательной организации, формируемого за счет средств бюджета Самарской области;

средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда работников образовательной организации.

7.3. Список работников – получателей выплат стимулирующего характера, период действия и размер этих выплат утверждаются приказом образовательной организации.

7.4. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) (далее – надбавка за эффективность труда).

7.4.1. Надбавка за 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).

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.

7.4.2. Оценка результативности и качества работы работника, определение размера стимулирующей выплаты за эффективность труда в баллах осуществляется в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями оценивания согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

7.4.3. Условиями для назначения работнику надбавки за эффективность труда являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

отсутствие случаев травматизма учащихся во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

отсутствие дисциплинарного взыскания.

7.4.4. Для проведения самоанализа (самооценки) результативности и качества работы (в соответствии с установленными пунктом 7.4.2 критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями оценивания) работникам предоставляются (один раз в год, не позднее 20 декабря) листы оценки результативности и качества работы (далее –

лист оценки) согласно формам, утверждаемым приказом образовательной организации.

Работники, совмещающие в образовательной организации должности педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, заполняют лист оценки для работника (из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом) и лист оценки для педагогического работника.

7.4.5. Заполненные работниками листы оценки, иные материалы самоанализа (самооценки) и подтверждающие документы (один раз в год, до 15 января) передаются в экспертную комиссию МБОУ Школы № 120 г.о. Самары по рассмотрению материалов самоанализа (самооценки) работников и распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее – Комиссия).

Работники (из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом) передают в Комиссию только листы оценки.

7.4.6. Персональный состав Комиссии утверждается приказом образовательной организации ежегодно, как правило, в первой декаде сентября. В состав Комиссии в обязательном порядке включаются председатель Совета МБОУ Школы № 120 г.о. Самары и представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. Комиссия в своей работе руководствуется настоящим Положением.

7.4.7. Комиссия рассматривает (один раз в год, в декабре – январе) обоснованность указанных работником баллов по каждому критерию и суммирует их.

Снижение Комиссией баллов, влияющих на величину надбавки за эффективность труда, возможно в случае, если баллы, указанные работником в листе оценки по отдельным критериям, не подтверждаются соответствующими документами (статистическими и иными данными о промежуточной и государственной итоговой аттестации, приказами образовательной организации, представлениями (справками) заместителя директора и (или) председателя методического объединения учителей-предметников, председателя методического объединения классных руководителей, наградными материалами и др.).

Результаты рассмотрения представленных материалов заносятся в листы оценки и доводятся до сведения работника, листы оценки с результатами оценки Комиссии подписываются экспертами – членами Комиссии и работником.

7.4.8. По итогам рассмотрения представленных материалов Комиссией оформляется протокол, который подписывается председателем и всеми членами Комиссии. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов Комиссии, при равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

Протокол Комиссии является основанием для издания приказа образовательной организации об установлении работникам надбавки за эффективность труда.

Срок хранения протоколов Комиссии – постоянно, срок хранения заполненных работниками листов оценки, иных материалов самоанализа (самооценки) и подтверждающих документов – один год (со дня принятия Комиссией решения.

7.4.9. Размер надбавки за эффективность труда определяется путем умножения суммарного количества баллов, указанного в протоколе Комиссии, на стоимость одного балла в денежном выражении.

Стоимость одного балла в денежном выражении для педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяется путем деления месячной суммы соответствующего стимулирующего фонда, рассчитываемого два раза в год (по состоянию на 1 сентября и на 1 января), на суммарное количество баллов, указанное в протоколе Комиссии. Месячная сумма и стоимость одного балла утверждаются приказом образовательной организации.

Стоимость одного балла в денежном выражении для работников (из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом) равняется одному проценту от размера соответствующего оклада (ставки) работника.

7.4.10. Надбавка за эффективность труда выплачивается работнику ежемесячно в течение календарного года (в период с января по декабрь). Конкретный размер указанной надбавки устанавливается приказом образовательной организации два раза в год (до 25 сентября – на период с сентября по декабрь; до 25 января – на период с января по август).

Размер надбавки за эффективность труда может быть снижен или данная надбавка может быть не начислена в случаях нарушения работником Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ Школы № 120 г.о. Самары и (или) применения к работнику дисциплинарного взыскания.

Работникам, отработавшим неполный месяц, надбавка за эффективность труда начисляется пропорционально отработанному времени.

7.5. Надбавка за интенсивность и напряженность работы.

7.5.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается работникам образовательной организации за выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, качественное выполнение различных видов работ по образовательной, финансовой и хозяйственной деятельности).

7.5.2. Решение о выплате надбавки за интенсивность и напряженность работы и ее конкретном размере (в виде фиксированной суммы и (или) в процентах от должностного оклада (оклада), ставки) принимается директором (в том числе по представлению заместителя директора) и оформляется приказом образовательной организации.

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

7.6. Единовременная премия за выполнение особо важных или срочных работ и единовременная премия за высокие результаты работы (по итогам работы за месяц, квартал, год).

7.6.1. Работнику может быть выплачена единовременная премия за выполнение особо важных или срочных работ и единовременная премия за высокие результаты работы (по итогам работы за месяц, квартал, год).

7.6.2. Основанием для выплаты указанных премий являются:

позитивные результаты деятельности (образовательной, финансовой, хозяйственной и др.);

результативность внеурочной деятельности учащихся, организация и проведение отдельных мероприятий;

эффективная работа по введению федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего общего образования;

эффективная работа по реализации основных общеобразовательных программ, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы;

эффективная работа по реализации образовательных программ, обеспечивающих предпрофильную подготовку и профильное обучение учащихся;

высокие результаты учащихся на государственной итоговой аттестации в формах основного государственного экзамена и единого государственного экзамена, в том числе за подготовка учащихся, получивших максимальное количество баллов;

подготовка учащихся – победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников (окружной, региональный и заключительный этапы);

эффективная работа в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации учащихся, в том числе работа экспертом, организатором, руководителем пункта проведения экзамена и др.;

эффективная работа в период подготовки и проведения государственной аккредитации образовательной организации;

эффективное исполнение обязанностей классного руководителя;

организация и высокий уровень проведения открытых урочных и внеурочных занятий и мероприятий;

результативность методической работы, в том числе эффективное руководство методическим объединением учителей-предметников (классных руководителей), эффективное выполнение функций «учителя-наставника»;

результативность участия в конкурсах профессионального мастерства;

организация, проведение и активное участие в социально-значимых мероприятиях и проектах образовательной организации;

эффективная работа в период подготовки образовательной организации к учебному году, а также при проведении текущих ремонтных работ;

эффективная работа по организации питания учащихся;

эффективная работа по эксплуатации и содержанию универсальной спортивной площадки, содержанию пришкольной территории;

эффективный труд и в связи с профессиональными и государственными праздниками (День учителя, День защитника Отечества, Международный женский день);

эффективный труд и в связи с награждением почетной грамотой, благодарственным письмом, объявлением благодарности, присвоением почетного звания;

эффективный и многолетний труд, в том числе в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения).

7.6.3. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере (в виде фиксированной суммы и (или) в процентах от должностного оклада (оклада), ставки) принимается директором (в том числе по представлению заместителя директора, вышестоящих органов управления образованием) и оформляется приказом образовательной организации.

7.7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

7.7.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

7.7.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в должностях, отнесенных к должностям, указанным в пункте 7.7.1 настоящего Положения.

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

7.7.3. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в пункте 7.7.1 настоящего Положения, суммируется.

7.7.4. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника образовательной организации права на получение этой надбавки.

7.7.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет, установленная в процентном выражении, начисляется на должностной оклад (оклад), педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с

учебным планом, – на заработную плату (базовую часть фонда оплаты труда), рассчитанную в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения исходя из фактически определенного объема учебной (преподавательской) работы по соответствующему учебному предмету (без учета выплат из специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда).

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

7.8. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

7.8.1. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическому работнику образовательной организации, осуществляющему образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и рассчитывается по формуле:

Категория = (БЧп х Ккв) - БЧп, где

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

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

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

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

7.8.2. Повышающие коэффициенты применяются к заработной плате (базовой части фонда оплаты труда) педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитанной в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения исходя из фактически определенного объема учебной (преподавательской) работы (без учета выплат из специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда).

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

7.8.4. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная надбавка за квалификационную категорию начисляется пропорционально отработанному времени.

8. Иные выплаты работникам образовательной организации

8.1. Ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику (постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239)..

8.1.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовым договорам на должности, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или во время его обучения по образовательным программам высшего или среднего профессионального образования (далее - педагогический работник).

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

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

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

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

8.1.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию после окончания им

образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или во время его обучения по образовательным программам высшего или среднего профессионального образования и имеющего стаж работы на педагогических должностях менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору на педагогических должностях в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы на педагогических должностях.

8.1.6. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 8.1.4, пункте 8.1.5 настоящего Положения, не учитывается:

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

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

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

8.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (классное руководство).

8.2.1. За выполнение функций классного руководителя (классное руководство) педагогическим работникам образовательной организации устанавливается ежемесячное вознаграждение за счет средств областного бюджета (постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 №12):

в классах с наполняемостью 25 человек и более – в размере 2 015,00 рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек – в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

8.2.2. За выполнение функций классного руководителя (классное руководство) педагогическим работникам образовательной организации устанавливается ежемесячное вознаграждение за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета, в размере 5000,00 рублей (постановление Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448).

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5 000,00 рублей за каждый из двух классов.

9. Выплата материальной помощи

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

длительное (более одного месяца) заболевание, требующее дорогостоящего лечения;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий и других форс-мажорных обстоятельств;

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

9.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере (в виде фиксированной сумме) принимается директором и оформляется приказом образовательной организации.

10. Заключительные положения

10.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящем Положении, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

10.2. По инициативе работодателя или работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания

№ пп	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Размер выплаты в баллах
	Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс в соответствии с учебным планом (учителя)	
	Результативность деятельности учителя по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): 1 балл.	1
2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов: снижение численности – 0,5 балла; отсутствие – 1 балл.	0,5–1
3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню в образовательной организации (далее – ОО): (за предыдущий учебный год) выше на 1-2% - 1 балл; более чем на 2% - 2 балла.	1–2
4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам): (за предыдущий учебный год) соответствие – 1 балл (определяется отдельно по каждому преподаваемому учителем предмету и зависит от количества внешних оценочных процедур, проведенных в разных параллелях классов).	от 1
5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%: (за предыдущий учебный год) 1 балл.	1
6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по	от 2

	рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»: (за два последних года) на уровне среднего значения – 2 балла; выше среднего значения – 4 балла (все предметы, если численность обучающихся, сдававших ОГЭ по предмету, составляет не менее 25%).	
7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам): (за два последних года) при условии, что доля обучающихся, сдававших ОГЭ по каждому преподаваемому учителем предмету, составляет: 10-30% – 1 балл; 31-60% - 2 балла; 61% и более – 3 балла.	от 1
8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%: (за предыдущий учебный год) 1 балл.	1
9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%: (за предыдущий учебный год) 2 балла.	2
10.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»: (за три последних года) на уровне среднего значения – 3 балла; выше среднего значения – 6 баллов (все предметы, если численность обучающихся, сдававших ЕГЭ по предмету, составляет не менее 25%).	3–6
11.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего балла по образовательной организации (муниципалитету, региону) и (или) имеет позитивную динамику: - средний балл ОГЭ по предмету выше среднего балла по предмету по муниципалитету (за два последних года): при отсутствии учащихся, не набравших минимального количества баллов – 4 балла, доля таких учащихся ниже среднего значения по муниципалитету – 1 балл (все предметы, если численность выпускников, сдававших ОГЭ по предмету, составляет не менее 25%); - средний балл ЕГЭ (100-балльная шкала) по предмету выше среднего балла по предмету по муниципалитету (за три последних года): при отсутствии учащихся, не набравших минимального количества баллов – 6 баллов, доля таких учащихся ниже среднего значения по муниципалитету – 2 балла (все предметы, если численность выпускников, сдававших ЕГЭ по предмету, составляет не менее 25%); - средний балл ЕГЭ (5-балльная шкала) по предмету (математика, базовый уровень) выше среднего балла по предмету по муниципалитету (за три последних года): при отсутствии учащихся, не набравших минимального количества баллов – 3 балла (в случае, если численность выпускников, сдававших ЕГЭ по предмету, составляет не менее 50%).	от 1
12.	Наличие в классах, в которых преподает учитель, обучающихся, получивших по предмету:	от 1

	- максимальное количество баллов на ВПР в 4 классе за два последних года (все предметы): 1-2 учащихся – 1 балл, 3-4 – 2 балла, 5 и более – 3 балла (баллы не суммируются); - максимальное количество баллов на ОГЭ за два последних года (все предметы): 1-2 выпускника – 1 балл, 3-4 – 2 балла, 5 и более – 3 балла (баллы не суммируются); - 80 баллов и более на ЕГЭ за три последних года (баллы суммируются): 80-90 баллов: 1-2 выпускника – 1 балл, 3-4 – 2 балла, 5 и более – 3 балла; 91-99 баллов: 1-2 выпускника – 3 балла, 3-4 – 4 балла, 5 и более – 5 баллов; 100 баллов – 7 баллов за каждого выпускника.	
13.	Наличие по результатам освоения в предыдущем учебном году основной образовательной программы начального общего, основного общего, среднего общего образования учащихся: награжденных похвальным листом «За отличные успехи в учении» (4 класс): 1-3 учащихся – 1 балл; 4 и более – 2 балла (баллы не суммируются); получивших аттестат об основном общем образовании с отличием, которые получили на ОГЭ «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам): 1-3 учащихся – 1 балл; 4 и более – 2 балла (баллы не суммируются); получивших аттестат о среднем общем образовании с отличием и награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили на ЕГЭ не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам): 1-3 учащихся – 1 балл; 4 и более – 2 балла (баллы не суммируются).	от 1
14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов: снижение численности – 0,5 балла; отсутствие – 1 балл.	0,5–1
15.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя: (за предыдущий учебный год): на уровне декомпозированного педагогу показателя: уровень ОО – 1 балл, муниципальный (окружной) уровень – 2 балла, региональный уровень – 4 балла, федеральный (всероссийский) и международный уровни – 5 баллов; выше декомпозированного педагогу показателя: уровень ОО – 2 балла, муниципальный (окружной) уровень – 4 балла, региональный уровень – 8 баллов, федеральный (всероссийский) и международный уровни – 10 баллов (учитываются баллы по наивысшему уровню).	1–10
16.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО: 1-4 призера – 1 балл (5 и более – 2 балла), победитель – 1 балл (за каждого); муниципальный (окружной) уровень:	от 1

	участие – 0,5 балла, призер – 1 балл (за каждого), победитель – 5 баллов (за каждого); региональный уровень: участие – 1 балл, призер – 5 баллов (за каждого), победитель – 7 баллов (за каждого); федеральный (всероссийский) и международный уровни: участие – 2 балла, призер – 7 баллов (за каждого), победитель – 10 баллов (за каждого) (баллы суммируются).	
17.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог–ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: имеет положительную динамику – 0,5 балла; выше, чем в среднем по ОО – 1 балл; в том числе руководство проектами учащихся: 1-5 проектов – 1 балл; 6-10 проектов – 2 балла; 11-15 проектов – 3 балла; 16-20 проектов – 4 балла; более 20 проектов – 5 баллов.	0,5–6
18.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: имеет положительную динамику – 1 балл; выше, чем в среднем по ОО – 2 балла.	1–2
19.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: на уровне декомпозированного показателя – 1 балл, выше уровня декомпозированного показателя – 2 балла.	1–2
20.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений: 1 балл.	1
	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
21.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО: 1-4 призера, номинанта – 1 балл (5 и более – 2 балла), победитель – 1 балл (за каждого, но не более 4 баллов); муниципальный (окружной) уровень: участие – 0,5 балла, призер, номинант – 1 балл (за каждого, но не более 4 баллов), победитель – 2 балла (за каждого); региональный уровень: участие – 0,5 балла, призер, номинант – 2 балла (за каждого, но не более 6 баллов), победитель – 3 балла (за каждого); федеральный (всероссийский) и международный уровни: участие – 0,5 балла, призер, номинант – 3 балла (за каждого), победитель – 4 балла (за каждого) (баллы суммируются).	от 1
22.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований,	от 1

	конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО: 1-4 призера, номинанта – 1 балл (5 и более – 2 балла), победитель – 1 балл (за каждого, но не более 4 баллов); муниципальный (окружной) уровень: участие – 0,5 балла, призер, номинант – 1 балл (за каждого, но не более 4 баллов), победитель – 2 балла (за каждого); региональный уровень: участие – 0,5 балла, призер, номинант – 2 балла (за каждого, но не более 6 баллов), победитель – 3 балла (за каждого); федеральный (всероссийский) и международный уровни: участие – 0,5 балла, призер, номинант – 3 балла (за каждого), победитель – 4 балла (за каждого) (баллы суммируются); результативность участия в мероприятиях всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в предыдущем учебном году: 1-4 учащихся, получивших бронзовый знак отличия ГТО – 1 балл (5 и более – 2 балла), учащиеся, получившие серебряный знак отличия ГТО – 0,5 балла (за каждого, но не более 4 баллов); учащиеся, получившие золотой знак отличия ГТО – 1 балл (за каждого, но не более 8 баллов) (баллы суммируются).	
23.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя: на уровне декомпозированного учителю показателя – 1 балл, выше уровня декомпозированного учителю показателя – 2 балла.	1–2
24.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня): школьный этап (за предыдущий учебный год): 1-4 призера – 1 балл (5 и более – 2 балла), победитель – 1 балл (за каждого); муниципальный (окружной) этап (за предыдущий учебный год): участие – 0,5 балла, призер – 1 балл (за каждого), победитель – 5 баллов (за каждого); региональный этап (за три последних года): участие – 1 балл, призер – 5 баллов (за каждого), победитель – 7 баллов (за каждого); заключительный (всероссийский) этап (за три последних года): участие – 2 балла, призер – 7 баллов (за каждого), победитель – 10 баллов (за каждого) (баллы суммируются).	от 1
25.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты: 1 балл (за каждого обучающегося).	от 1
26.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс	1–2

	Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: имеет положительную динамику – 1 балл; выше, чем в среднем по ОО – 2 балла.	
27.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя: на уровне декомпозированного учителю показателя – 1 балл, выше уровня декомпозированного учителю показателя – 2 балла.	1–2
28.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО: на уровне декомпозированного учителю показателя – 1 балл, выше уровня декомпозированного учителю показателя – 2 балла.	1–2
	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
29.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: имеет положительную динамику – 1 балл; выше, чем в среднем по ОО – 2 балла.	1–2
30.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся – 1 балл; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО – 3 балла.	1–3
31.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся: количество баллов (1) умножается на количество групп, в которых работает учитель по данному направлению (на основе справки администратора)	от 1
32.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2	3

	недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью: 3 балла.	
	Результативность организационно-методической деятельности учителя	
33.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО – 2 балла, муниципальный (окружной) уровень – 4 балла, региональный уровень – 6 баллов, федеральный или международный уровни – 8 баллов (баллы не суммируются).	2–8
34.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): (за три последних года, очное участие): муниципальный уровень: участник – 1 балл; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 2 балла; призер, лауреат, дипломант – 3 балла; победитель – 4 балла; региональный уровень: участник – 2 балла; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 3 балла; призер, лауреат, дипломант – 4 балла; победитель – 6 баллов; федеральный уровень: участник – 3 балла; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 4 балла; призер, лауреат, дипломант – 6 баллов; победитель – 8 баллов (баллы суммируются).	от 1
35.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период: (за предыдущий учебный год) – 2 балла.	2
36.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету (-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов: (за три последних года, в сумме составляет): не менее 72 часов – 1 балл, от 73 до 144 часов – 2 балла, свыше 144 часов – 3 балла.	1–3
37.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: (в предыдущем и (или) текущем учебном году): в рамках педагогической практики студентов – 1 балл; в рамках выполнения функций «педагога-наставника» молодого педагога (классного руководителя) ОО – 5 баллов; в рамках выполнения функций председателя методического объединения	от 1

	учителей-предметников (классных руководителей): 3-5 членов объединения – 2 балла, 6-10 - 4 балла, 11 и более – 5 баллов (баллы суммируются).	
38.	Оценка образовательной деятельности педагогического работника: - наличие ведомственных (отраслевых) наград (без учета времени): Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации) – 1 балл, Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации (Отличник народного просвещения или Почетный работник общего образования Российской Федерации) – 2 балла (баллы суммируются); - наличие поощрений (грамота, благодарность и т.п.) за предыдущий учебный год: уровень ОО – 1 балл, муниципальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней, количество поощрений не учитывается, исключаются документы организаций, предполагающих организационный денежный взнос учителя, учащегося); - участие педагогического работника в работе предметных комиссий в качестве члена жюри, эксперта и т.п. за предыдущий учебный год: уровень ОО – 1 балл (количество баллов умножается на количество предметных комиссий при условии участия в мероприятии по второму предмету не менее 40% учащихся заявленного уровня), муниципальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней); - наличие позитивных отзывов обучающихся, выпускников и их родителей в материалах СМИ за предыдущий учебный год – от 1 балла; - участие педагогического работника в работе комиссии по приему детей в первый класс, оформление личных дел первоклассников в текущем году – 1 балл.	от 1
	Обеспечение формирования навыков здорового образа жизни и безопасности у детей	
39.	Доля обучающихся классного коллектива (5–11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: на уровне декомпозированного показателя – 1 балл, выше уровня декомпозированного показателя – 2 балла.	1–2
40.	Доля обучающихся классного коллектива (1–4 классы), охваченных горячим питанием и осваивающих образовательные программы, направленные на формирование навыков здорового образа жизни и безопасности, от общей численности обучающихся класса, составляет 100% – 2 балла.	2
	Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом	
	Заместители директора (по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, информационным технологиям и безопасности)	
1.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью, по итогам сравнения отчетных периодов	до 2

2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ)	до 5
3.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, составляет 100%	2
4.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 0-х классов результатам ОГЭ	до 3
5.	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании	2
6.	Результаты государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ на уровне или выше средних значений по городскому округу Самара и (или) имеют позитивную динамику	до 5
7.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования, составляет 100%	2
8.	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании	2
9.	Результаты государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ на уровне или выше средних значений по городскому округу Самара и (или) имеют позитивную динамику	до 5
10.	Наличие учащихся, ставших победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников, иных предметных олимпиад и научно-практических конференций школьников (начиная с уровня городского округа Самара)	до 5
11.	Сохранение или увеличение численности учащихся (по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года)	1-2
12.	Снижение численности или отсутствие учащихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	1-2
13.	Наличие в образовательной организации действующих форм ученического самоуправления	до 5
14.	Наличие учащихся (в личном первенстве) и (или) команд, организованных образовательной организацией, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, социальных проектов и др. (начиная с уровня городского округа Самара)	до 5
15.	Доля обучающихся ОО, вовлечённых в проекты волонтерского движения, в проекты по патриотическому воспитанию, в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, иные	1-10

	социальные проекты и мероприятия, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для ОО	
16.	Доля обучающихся ОО, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для ОО	1-2
17.	Удовлетворенность родителей деятельностью образовательной организации (по результатам анкетирования) – не менее 80%	2
	Результативность организационно-методической деятельности, результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе и деятельности образовательной организации	
18.	Распространение педагогического опыта образовательной организации в профессиональном сообществе посредством участия и (или) проведения семинаров, конференций, круглых столов и др. (начиная с уровня городского округа Самара)	до 5
19.	Наличие публикаций заместителя директора по распространению педагогического опыта образовательной организации в профессиональном сообществе (за предыдущий учебный год) (начиная с уровня городского округа Самара)	до 5
20.	Наличие не менее чем у 60% педагогических работников первой или высшей квалификационных категорий	1-2
21.	Участие педагогических работников образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства (начиная с уровня городского округа Самара)	до 5
22.	Соответствие официального сайта образовательной организации требованиям законодательства	1-5
23.	Поддержание в актуальном состоянии баз данных АСУ РСО (не реже одного раза в неделю в каникулярное время, в остальное время – ежедневно (в течение рабочего дня) в соответствии со сроками заполнения данных в АСУ РСО	1-5
24.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на обязательных сайтах в сети Интернет	1-5
25.	Использование автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся	1-5
26.	Разработка программы (программ), определяющей концепцию развития образовательной организации и основные направления деятельности по ее реализации	1-10
27.	Наличие договоров и планов совместной работы с социальными партнерами	до 3
28.	Участие заместителя директора в составе экспертных групп (групп высококвалифицированных специалистов по решению	до 5

	различных вопросов в сфере образования), а также в организации и проведении государственной итоговой аттестации	
29.	Наличие ведомственных (отраслевых) наград (без учета времени) и поощрений (грамота, благодарность и т.п.) за предыдущий учебный год	до 5
30.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений участников образовательных отношений о нарушениях в образовательной деятельности или отсутствие их подтверждения в ходе проверки	2
31.	Отсутствие дисциплинарных взысканий по итогам проверок	2
	Рзультативность деятельности по обеспечению условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	
32.	Организация различных форм отдыха учащихся	до 3
33.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания. Доля охвата учащихся горячим питанием – не ниже 80%	до 3
34.	Отсутствие предписаний органов надзора и контроля: в части обеспечения пожарной безопасности, соответствия состояния образовательной организации санитарно-эпидемиологическим нормам и правилам и др.	до 5
35.	Отсутствие травматизма среди учащихся и работников образовательной организации в период образовательного процесса	до 3
36.	Обеспечение комплексной безопасности в образовательной организации: наличие охраны посредством лицензированной охранной организации, действующей системы видеонаблюдения здания и территории, кнопки тревожной сигнализации, пожарной сигнализации и др.	до 10
	Педагог-психолог	
	Результативность деятельности педагога-психолога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 баллов; наличие положительного результата за отчетный период – 4 балла.	0–4
2.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: – создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 2 балла;	2–6

	– создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 4 балла; – создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 6 баллов.	
3.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей: (за предыдущий учебный год): 60–70% – 2 балла, 71–85% – 4 балла, 86% и более – 6 баллов.	2–6
4.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО: 1-4 призера (лауреата) – 1 балл (5 и более – 2 балла), победитель – 1 балл (за каждого, но не более 4 баллов); муниципальный (окружной) уровень: участие – 0,5 балла, призер (лауреат) – 1 балл (за каждого, но не более 4 баллов), победитель – 2 балла (за каждого); региональный уровень: участие – 0,5 балла, призер (лауреат) – 2 балла (за каждого, но не более 6 баллов), победитель – 3 балла (за каждого); федеральный (всероссийский) и международный уровни: участие – 0,5 балла, призер (лауреат) – 3 балла (за каждого), победитель – 4 балла (за каждого) (баллы суммируются).	от 1
5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО – 1 балл, муниципальный (окружной) уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней).	от 1
6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: (за предыдущий учебный год): 51–60% – 1 балл, 61–75% – 3 балла, 76–85% – 5 баллов, 86% и более – 7 баллов.	1–7
7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: (за предыдущий учебный год): 51–60% – 1 балл, 61–75% – 3 балла, 76–85% – 5 баллов, 86% и более – 7 баллов.	1–7
8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: (за предыдущий учебный год): 51–60% – 1 балл, 61–75% – 3 балла, 76–85% – 5 баллов, 86% и более – 7 баллов.	1–7

	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
9.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): (за предыдущий учебный год) – 2 балла.	2
10.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса: 3 балла.	3
	Результативность организационно-методической деятельности педагога-психолога	
11.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): муниципальный уровень: участник – 1 балл; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 2 балла; призер, лауреат, дипломант – 3 балла; победитель – 4 балла; региональный уровень: участник – 2 балла; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 3 балла; призер, лауреат, дипломант – 4 балла; победитель – 6 баллов; федеральный уровень: участник – 3 балла; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 4 балла; призер, лауреат, дипломант – 6 баллов; победитель – 8 баллов (баллы суммируются).	от 1
12.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): (за три последних года, очное участие): муниципальный уровень: участник – 1 балл; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 2 балла; призер, лауреат, дипломант – 3 балла; победитель – 4 балла; региональный уровень: участник – 2 балла; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 3 балла; призер, лауреат, дипломант – 4 балла; победитель – 6 баллов; федеральный уровень: участник – 3 балла; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 4 балла; призер, лауреат, дипломант – 6 баллов; победитель – 8 баллов (баллы суммируются).	от 1
13.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО – 2 балла, муниципальный (окружной) уровень – 4 балла, региональный уровень – 6 баллов, федеральный или международный уровни – 8 баллов (баллы не суммируются).	2–8
14.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня):	1–4

	(за предыдущий учебный год): уровень ОО – 1 балл, муниципальный (окружной) уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный или международный уровни – 4 балла (баллы не суммируются).	
15.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО – 1 балл, муниципальный (окружной) уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный или международный уровни – 4 балла (баллы не суммируются).	1–4
16.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие: 2 балла.	2
17.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: (в предыдущем и (или) текущем учебном году): в рамках педагогической практики студентов – 1 балл; в рамках выполнения функций «педагога-наставника» молодого педагога (классного руководителя) ОО – 5 баллов.	1–5
18.	Оценка образовательной деятельности педагогического работника: - наличие ведомственных (отраслевых) наград (без учета времени): Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации) – 1 балл, Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации (Отличник народного просвещения или Почетный работник общего образования Российской Федерации) – 2 балла (баллы суммируются); - наличие поощрений (грамота, благодарность и т.п.) за предыдущий учебный год: уровень ОО – 1 балл, муниципальный (окружной) уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней, количество поощрений не учитывается, исключаются документы организаций, предполагающих организационный денежный взнос учителя, учащегося).	от 1
	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	
	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период: (за предыдущий учебный год): 70–74% – 2 балла, 75–79% – 5 баллов, 80% и более – 8 баллов.	2–8
2.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:	от 1

	модульная дополнительная общеобразовательная программа – 1 балл; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа – 2 балла; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме – 3 балла; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) – 4 балла; дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества – 5 баллов (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу).	
3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ: 2 балла.	2
4.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей): (за предыдущий учебный год): 70–79% – 2 балла, 80% и более – 4 балла.	2–4
	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (за предыдущий учебный год): уровень ОО: 80% и более – 1 балл; муниципальный (окружной) уровень: 60% и более – 2 балла; региональный уровень: 30% и более – 3 балла; федеральный и международный уровни: 15% и более – 4 балла (суммируются баллы различных уровней).	от 1
6.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО: до 5% - 0,5 балла, 5-10% - 1 балл, 10-15% - 1,5 балла, свыше 15% - 2 балла; муниципальный (окружной) уровень: до 5% - 1 балл, 5-10% - 1,5 балла, 10-15% - 2 балла, свыше 15% - 2,5 балла; региональный уровень: до 5% - 1,5 балла, 5-10% - 2 балла, 10-15% - 2,5 балла, свыше 15% - 3 балла; федеральный и международный уровни: до 5% - 2 балла, 5-10% - 3 балла, 10-15% - 4 балла, свыше 15% - 5 баллов (суммируются баллы различных уровней).	от 1
7.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей	от 1

	численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО: до 5% - 0,5 балла, 5-10% - 1 балл, свыше 10% - 1,5 балла; муниципальный (окружной) уровень: до 5% - 1 балл, 5-10% - 2 балла, свыше 10% - 3 балла; региональный уровень: до 5% - 2 балла, 5-10% - 3 балла, свыше 10% - 4 балла; федеральный и международный уровни: до 5% - 3 балла, 5-10% - 4 балла, свыше 10% - 5 баллов (суммируются баллы различных уровней).	
8.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период: (за предыдущий учебный год): 70–79% – 1 балл, 80% и более – 2 балла.	1–2
9.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО – 1 балл; муниципальный (окружной) уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла; федеральный и международный уровни – 4 балла (суммируются баллы различных уровней).	от 1
	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
10.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образо-вательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования: имеет положительную динамику – 1 балл; выше, чем в среднем по ОО – 2 балла.	1–2
11.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться): (за предыдущий учебный год): уровень ОО – 1 балл; муниципальный (окружной) уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла; федеральный и международный уровни – 4 балла (суммируются баллы различных уровней).	от 1
	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
12.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, другое) (в зависимости от уровня):	от 1

	(за предыдущий учебный год): уровень ОО – 1 балл, муниципальный (окружной) уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней).	
13.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО – 1 балл, муниципальный (окружной) уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней); дополнительно за участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 балла; на постоянной основе в течение календарного года – 2 балла.	от 1
14.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период: (за предыдущий учебный год) – 2 балла.	2
15.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): (за три последних года, очное участие): муниципальный уровень: участник – 1 балл; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 2 балла; призер, лауреат, дипломант – 3 балла; победитель – 4 балла; региональный уровень: участник – 2 балла; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 3 балла; призер, лауреат, дипломант – 4 балла; победитель – 6 баллов; федеральный уровень: участник – 3 балла; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 4 балла; призер, лауреат, дипломант – 6 баллов; победитель – 8 баллов (баллы суммируются).	от 1
16.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия, другое) (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО – 1 балл, муниципальный (окружной) уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней).	от 1
17.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: (в предыдущем и (или) текущем учебном году): в рамках педагогической практики студентов – 1 балл; в рамках выполнения функций «педагога-наставника» молодого педагога (классного руководителя) ОО – 5 баллов.	1–5
	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
18.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО: (за предыдущий учебный год): до 50% – 2 балла, свыше 50% – 4 балла.	2–4

19.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса: 1 балл.	1
20.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений: 1 балл.	1
21.	Оценка образовательной деятельности педагогического работника: - наличие ведомственных (отраслевых) наград (без учета времени): Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации) – 1 балл, Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации (Отличник народного просвещения или Почетный работник общего образования Российской Федерации) – 2 балла (баллы суммируются); - наличие поощрений (грамота, благодарность и т.п.) за предыдущий учебный год: уровень образовательной организации – 1 балл, муниципальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней, количество поощрений не учитывается, исключаются документы организаций, предполагающих организационный денежный взнос учителя, учащегося).	от 1
	Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог-библиотекарь	
	Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников): (за предыдущий учебный год): до 45% – 3 балла, свыше 45% – 6 баллов.	3–6
2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей): (за предыдущий учебный год): до 20 посещений – 2 балла, свыше 20 посещений – 4 балла.	2–4
3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей): (за предыдущий учебный год): 12 книговыдач – 2 балла, свыше 12 книговыдач – 4 балла.	2–4
4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей): (за предыдущий учебный год): от 10 до 12 книговыдач – 2 балла, свыше 12 книговыдач – 4 балла.	2–4
5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период: (за предыдущий учебный год): до 75% от общего количества обучающихся – 5 баллов, свыше 75% от общего количества обучающихся – 10 баллов.	5–10

6.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период: (за предыдущий учебный год): до 20% от общего количества обучающихся – 3 балла, свыше 20% от общего количества обучающихся – 6 баллов.	3–6
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период: 1 балл.	1
	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
8.	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО: до 3 чел. - 0,5 балла, свыше 3 чел. - 1 балл; муниципальный (окружной) уровень: до 3 чел. - 1 балл, свыше 3 чел. - 2 балла; региональный уровень: до 3 чел. - 2 балла, свыше 3 чел. - 3 балла; федеральный и международный уровни: до 3 чел. - 3 балла, свыше 3 чел. - 5 баллов (суммируются баллы различных уровней).	от 1
	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
9.	Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период: (за предыдущий учебный год): до 10 разработок – 3 балла, свыше 10 разработок – 6 баллов.	3–6
10.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период: 5 баллов.	5
	Результативность организационно-методической деятельности библиотекаря	
11.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня): (за предыдущий учебный год): уровень ОО – 1 балл, муниципальный (окружной) уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней).	от 1

12.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня): (за три последних года, очное участие): муниципальный уровень: участник – 1 балл; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 2 балла; призер, лауреат, дипломант – 3 балла; победитель – 4 балла; региональный уровень: участник – 2 балла; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 3 балла; призер, лауреат, дипломант – 4 балла; победитель – 6 баллов; федеральный уровень: участник – 3 балла; обладатель специального приза, благодарственного письма, финалист – 4 балла; призер, лауреат, дипломант – 6 баллов; победитель – 8 баллов (баллы суммируются).	от 1
13.	Оценка организационно-методической деятельности работника: - наличие ведомственных (отраслевых) наград (без учета времени): Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации) – 1 балл, Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации (Отличник народного просвещения или Почетный работник общего образования Российской Федерации) – 2 балла (баллы суммируются); - наличие поощрений (грамота, благодарность и т.п.) за предыдущий учебный год: уровень образовательной организации – 1 балл, муниципальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней, количество поощрений не учитывается, исключаются документы организаций, предполагающих организационный денежный взнос работника, обучающегося).	от 1
	Методист (старший методист, инструктор-методист)	
	Результативность организационно-методической деятельности	
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1
2.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	от 1
3.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	от 1
4.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	от 1
5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	от 1

6.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	от 1
7.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	от 1
8.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	от 1
9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии методиста в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1-5
10.	Оценка организационно-методической деятельности работника: - наличие ведомственных (отраслевых) наград (без учета времени): Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации) – 1 балл, Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации (Отличник народного просвещения или Почетный работник общего образования Российской Федерации) – 2 балла (баллы суммируются); - наличие поощрений (грамота, благодарность и т.п.) за предыдущий учебный год: уровень образовательной организации – 1 балл, муниципальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней, количество поощрений не учитывается, исключаются документы организаций, предполагающих организационный денежный взнос учителя, учащегося); - участие педагогического работника в работе предметных комиссий в качестве члена жюри, эксперта и т.п. за предыдущий учебный год: уровень образовательной организации – 1 балл (количество баллов умножается на количество предметных комиссий при условии участия в мероприятии по второму предмету не менее 40% учащихся заявленного уровня), муниципальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 4 балла (суммируются баллы различных уровней).	от 1
	Заместитель директора (по административно-хозяйственной работе), заведующий хозяйством	
	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений, обеспечения необходимых санитарно-гигиенических условий (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	до 20
2.	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательных отношений на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	до 10

3.	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации	до 10
4.	Высокое качество организации и проведения ремонтных работ	до 25
5.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	до 5
6.	Использование автоматизированных (электронных) программ для организации учета и отчетности	до 10
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	до 5
8.	Расширение зоны деятельности, высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ	до 10
9.	Наличие поощрений (грамота, благодарность и т.п.) за предыдущий учебный год	до 5
	Главный бухгалтер, бухгалтер	
	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
1.	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательных отношений на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	до 10
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	до 10
3.	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствии лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	до 10
4.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	до 5
5.	Исполнение бюджета образовательной организации не ниже, чем в среднем по отрасли	до 10
6.	Использование конкурентных форм закупки, выполнение функций контрактного управляющего	до 100
7.	Своевременное (качественное) составление и предоставление отчетности: бухгалтерской, налоговой, статистической и др.	до 5
8.	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации	до 10
9.	Соблюдение сроков уплаты установленных платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	до 5
10.	Высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ	до 10
11.	Соблюдение трудовой дисциплины	до 5

12.	Наличие поощрений (грамота, благодарность и т.п.) за предыдущий учебный год	до 5
	Секретарь руководителя	
	Позитивные результаты деятельности	
1.	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательных отношений на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	до 10
2.	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации	до 10
3.	Использование автоматизированных (электронных) программ для организации делопроизводства, учета и отчетности	до 10
4.	Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей	до 5
5.	Качественное выполнение отдельных функций и поручений в части кадрового учета образовательной организации	до 50
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	до 5
7.	Расширение зоны деятельности, высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ	до 10
8.	Наличие поощрений (грамота, благодарность и т.п.) за предыдущий учебный год	до 5
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, гардеробщик, сторож (вахтер)	
	Позитивные результаты деятельности	
1.	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательных отношений на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	до 10
2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений, обеспечения необходимых санитарно-гигиенических условий (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	до 10
3.	Оперативность выполнения заявок (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	до 5
4.	Отсутствие нарушений правил и норм охраны труда и пожарной безопасности	до 5
5.	Отсутствие замечаний по качеству работы	до 10
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	до 5
7.	Расширение зоны деятельности, высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ	до 10

8.	Наличие поощрений (грамота, благодарность и т.п.) за предыдущий учебный год	до 5