


СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной -
организации МБОУ
«Школа № 22» г.о. Самара
 Л.П.Кожухова
« 12 » января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Школа № 22»
г.о. Самара
 Н.Лукоянов
« 12 » января 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 22» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 22» городского округа Самара (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Постановлением Администрации городского округа Самара Самарской области от 17.11.2011 № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025 г. №776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области»;
- Уставом и Коллективным договором учреждения.

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

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

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть пропорционален отработанному работником времени.

Заработная плата выплачивается работникам учреждения по зарплатным пластиковым картам через отделения Сбербанка России.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.4. Расчет фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется по формуле:

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

где:

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

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

N_z – количество месяцев в z -м периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z – порядковый номер периода;

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

12 – количество месяцев в году;

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

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

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

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

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

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

- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

1.5.2. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- доплаты 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;
- доплаты председателям школьных методических объединений;
- доплаты за разработку, оформление и хранение протоколов педагогического совета;
- доплаты за организацию работы аттестационных комиссий, создаваемых на уровне образовательного учреждения за разработку, подготовку аттестационного материала, участие в комиссиях при квалификационных испытаниях - в зависимости от выполненной работы и квалификации сотрудника;
- доплаты за организацию питания учащихся школы;
- доплаты за организацию дополнительного образования;
- доплаты за организацию работы по внеурочной деятельности;
- доплаты ответственному за курирование профильных классов или классов (групп) сотрудничающих с ВУЗами, ССУЗами города и области;
- доплаты за организацию и проведение индивидуальной работы (наставничество) с молодыми специалистами;
- доплаты ответственному за охрану труда и технику безопасности в школе;
- доплаты за работу по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма;
- доплаты за изготовление и разработку, по поручению администрации школы, наглядных пособий;
- доплаты за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;
- доплаты за расширение зон обслуживания - до 100% от заработной платы;

- доплаты техническому персоналу за качественное выполнение работ по обслуживанию здания школы, за участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года;

- доплаты за высокую организацию труда в качестве руководителей пунктов проведения экзаменов (далее ППЭ), уполномоченных представителей государственной экзаменационной комиссии (далее ГЭК), помощников руководителей ППЭ, технических специалистов ППЭ, ответственных за прием апелляций и выдачу результатов по административно-территориальной единице, экспертов пунктов проверки экзаменационных работ (далее ППЭР), организаторов ППЭ;

- доплаты за обобщение и внедрение передового педагогического опыта и работу в АИС;

- доплаты за обобщение и внедрение новых форм организации и управления учебным, воспитательным процессом:

- доплаты за организацию работы школьного сайта;

- доплаты за курирование и обработку мониторинговых исследований, запрашиваемых вышестоящими организациями и реализацию ФГОС;

- доплаты за проведение занятий физической культуры в специальной медицинской группе;

- доплаты за подготовку оборудования для лабораторных и практических работ;

- доплаты за ведение документации не входящей в круг основных должностных обязанностей;

- за качество работы, рациональное использование моющих средств, водных ресурсов.

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

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

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников Учреждения, за исключением директора, а также условия их осуществления устанавливаются разделом 6 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

1.9. В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление

выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом

2.1. Заработная плата педагогического работника Учреждения, 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:

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

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

i – наименование соответствующей образовательной программы;

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 педагогических 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;

S_{ki} – 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:

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

1,05 – за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается разделом 6 настоящего Положения и приказом директора Учреждения;

$В$ – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части

фонда оплаты труда.

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

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при получении награды – со дня издания распорядительного акта о награждении.

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

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

3. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем.

Заработная плата директора устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

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

ЗПр – заработная плата директора Учреждения;

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

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

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

1,1 – 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 Учреждения устанавливается учредителем;

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

$$СТр = Ср, \text{ где}$$

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

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

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

ЗПзг – заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения;

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

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

ЗПспр – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном Учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

1,05 – за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования);

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;
СТзг – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

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

3.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

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

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

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

4. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом

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

4.2. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

5.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 4% должностного оклада (оклада).

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

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

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

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

5.7. Установление конкретного размера выплат компенсационного характера работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

5.8. Согласно ст. 134 ТК РФ Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.9. Согласно ст. 152 ТК РФ Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

5.10. В соответствии со ст. 153 ТК РФ В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с постановления Правительства Самарской области от 11.12.2025 г. №776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области»: настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в

этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

6.3. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

6.3.1. Показатели и критерии эффективности деятельности работника (надбавка за результативность и качество работы):

Устанавливаются 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).

Показатели и критерии эффективности деятельности для установления стимулирующей части оплаты труда всех работников МБОУ «Школа № 22» г.о. Самара представлены в пункте 9. настоящего Положения.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается педагогическим работникам с 1 марта и с 1 сентября в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

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

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

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

6.3.1.1. Порядок создания и работы Комиссии:

- Комиссия состоит из заместителей директора, председателей методических объединений и председателя профсоюзного комитета.
- Состав Комиссии утверждается приказом директора.
- Количество членов Комиссии должно быть не менее 5 человек. Председатель избирается из числа членов Комиссии на первом заседании. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов Комиссии.

6.3.1.2. Председатель Комиссии:

- осуществляет прием документов (листов оценивания, портфолио) от педагогических работников Учреждения;
- готовит заседания Комиссии;

- проводит заседания Комиссии;
- знакомит членов Комиссии с представленными документами;
- несет ответственность за оформление и хранение протокола заседания и листов оценивания работников.

6.3.1.3. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии;
- выполняют поручения, данные председателем Комиссии;
- обеспечивают объективность принимаемых решений.

Педагогические работники предоставляют листы оценивания и подтверждающие документы (портфолио) председателю Комиссии не позднее 01 марта по результатам I полугодия текущего учебного года и 01 сентября по результатам II полугодия предыдущего учебного года.

Работники, уволенные по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации, и вновь принятые в Учреждение в течение 3 месяцев со дня увольнения, предоставляют листы оценивания и подтверждающие документы (портфолио) председателю Комиссии в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

Вновь принятые работники, имеющие профессиональный стаж, могут предоставить листы оценивания и подтверждающие документы (портфолио) по результатам работы на прежнем месте председателю Комиссии в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

Периодичность заседания Комиссии – не позднее 05 марта и 05 сентября соответствующего года.

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

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

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

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

На заседание могут приглашаться члены трудового коллектива без права голоса.

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

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

6.3.2. Разовые и постоянные надбавки и премии:

6.3.2.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет за учебные часы педагогическим работникам устанавливается 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 14.02.2013 № 82.

Федерации от 21.02.2022 № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 1% от ставки заработной платы или должностного оклада;

- при выслуге свыше 10 лет - 2% от ставки заработной платы или должностного оклада.

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

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.

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

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

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

Категория = (БЧп x 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.

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

6.3.2.3. Надбавки и премии для всех категорий работников:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- надбавка за проявление инициативы и творчества в организации предметно-развивающей среды;

- надбавка за качественное, эстетическое оформление и изготовление методических и дидактических пособий;

- надбавка за организационные работы по здоровьесбережению обучающихся;

- надбавка за использование прогрессивных методов планирования и прогнозирования финансовой деятельности;

- надбавка за эффективность и внедрение компьютеров и информационных

технологий в учебный процесс;

- надбавка за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий;
- надбавка в связи с юбилеем работников ОУ (50, 55, 60, 65 лет и т.д.);
- надбавка к государственным, профессиональным и международным праздникам;
- надбавка за систематическую результативную работу по организации классного коллектива учащихся;
- надбавка за успешную работу по реализации программы развития школы, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа, хозяйственно-финансовая деятельность);
- надбавка за развитие платных образовательных услуг, оказываемых населению;
- надбавка за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, воспитанников обеспечивающую высокую дисциплину и культуру поведения, создание здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- надбавка за успешную реализацию творческих педагогических идей;
- надбавка за содействие администрации в качественной организации учебного процесса;
- надбавка за эффективность исследовательских, экспериментальных разработок нового содержания образования, обеспечивающего качественно новый уровень подготовки учащихся, внедрение компьютеров и информационных технологий в учебный процесс;
- надбавка за организацию физкультурно-оздоровительной работы, летнего отдыха учащихся, работу по снижению заболеваемости учащихся;
- надбавка за создание условий для развития творческих способностей и интересов учащихся;
- надбавка за апробацию планов, программ, пособий, учебных курсов и пр.;
- надбавка за обновление и развитие материально-технической базы кабинета, помещений школы;
- надбавка за исполнительскую дисциплину.

6.3.2.4. Надбавка советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается с момента приема на работу и рассчитывается по формуле (Постановление Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365):

$НИН = (ДТД - О) / 2$, где

НИН – надбавка за интенсивность и напряженность,

ДТД - показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Самарской области согласно федеральному статистическому наблюдению за 2021 год, скорректированному на прогнозный уровень инфляции в прогнозируемом периоде,

О - оклад по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

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

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику.

7.1.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовым договорам на должности, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей

руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями п.1 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования в соответствии с положениями п.3, 3.1 и 4 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – педагогический работник).

7.1.2. 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.

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

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

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 7.1.1 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.

7.1.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования и имеющего стаж работы на педагогических должностях менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору на педагогических должностях в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы на педагогических должностях.

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

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

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

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

7.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

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

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

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

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

8. Порядок выплаты материальной помощи

Цель - материальная поддержка остро нуждающихся работников, обеспечение социальных гарантий работников школы.

Базовый фонд материальной помощи определяется наличием экономии фонда заработной платы. При отсутствии фонда экономии заработной платы вопросы о выделении материальной помощи рассматриваются в случае наличия средств в ФЭП после назначения надбавок, доплат и премий.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

9. Показатели и критерии эффективности деятельности для установления стимулирующей части оплаты труда работников МБОУ Школы № 22 г.о. Самара

Размер стимулирующих выплат, согласно показателям и критериям эффективности деятельности работников, определяется следующим образом:

- Производится подсчет баллов, выявленных в результате самоанализа профессиональной деятельности и представленных в листе самооценки работником по результатам отчетного периода (полугодия).
- Суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения и получается фактическая общая сумма баллов.
- Часть стимулирующего фонда, определенная для выплат согласно показателям и критериям эффективности деятельности, делится на фактическую общую сумму баллов. Таким образом определяется денежный вес 1 балла.

- Денежный вес умножается на сумму баллов каждого сотрудника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому сотруднику. Выплаты производятся ежемесячно.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
для установления стимулирующей части оплаты труда
педагогических работников МБОУ «Школа № 22» г.о. Самара**

Показатели	Критерии оценки качества выполняемых работ	Баллы	Основания	
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	сохранение значений 1	Отчет среднего балла по предмету из АСУ РСО (показатели округлены до сотых)	
		положительная динамика 2		
	1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1	Аналитическая справка	
	1.3. Положительная динамика уровня учебных достижений обучающихся 1-х классов по результатам стартовой, промежуточной и итоговых диагностик	2	Аналитическая справка	
	1.4. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне НОО, ОО, СО выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	соответствует среднему значению 1	Отчет учителя-предметника из АСУ РСО	
		выше среднего значения 2		
	1.5. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	По каждому предмету отдельно 1, но не более 3	Протокол результатов ВПР, аналитическая справка учителя.	
	1.6. Качество знаний по результатам ВПР: - 60-69%;	За каждый предмет 1, но не более 3	Протокол результатов ВПР, аналитическая справка учителя.	
		- 70-79%;		2, но не более 6
		- 80-100%.		3, но не более 9
	Отсутствие неуспевающих обучающихся из числа писавших ВПР.	2, но не более 6		
	1.7. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ОО и допущенных до ГИА на уровне ОО по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	По каждому предмету отдельно 1, но не более 2	Отчет учителя-предметника из АСУ РСО	
	1.8. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА)	10-30% обуч-ся – 1 балл	Протокол результатов, аналитическая справка	
31-55% обуч-ся – 2 балла				
56-74% обуч-ся – 3 балла				
75% и более обуч-ся – 4 б.				
Отсутствие обучающихся не преодолевающих минимальную границу	2 балла			

1.9. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	По каждому предмету отдельно 1, но не более 2 баллов	Протокол результатов, аналитическая справка.	
1.10. Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне СОО по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	По каждому предмету отдельно 1, но не более 2 баллов	Отчет учителя-предметника из АСУ РСО	
1.11. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	По каждому предмету отдельно 1, но не более 2	Протокол результатов ЕГЭ, аналитическая справка учителя.	
1.12. <i>Результативность ЕГЭ. Доля выпускников 11-х классов, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ (выбирается один наивысший показатель за каждый преподаваемый предмет)</i>	54-74 балла	40-44% обучающихся - 1 балла 45% и более – 2 баллов	Протокол результатов ЕГЭ, аналитическая справка учителя.
	75-83 балла	11-15% обуч. – 3 баллов 16% и более – 4 баллов	
	84-100 баллов	4-9% обуч. – 5 баллов 10% и более – 6 баллов	
1.13. Наличие претендентов на получение медали «За особые успехи в учении» (по состоянию на начало периода ГИА), которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам):		Протокол результатов ЕГЭ, аналитическая справка учителя.	
наличие претендентов, которые получили до 69 баллов	0		
все претенденты на медаль получили 70 баллов и выше	2		
1.14. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1	База данных социального педагога	
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 РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	доля обучающихся, зарегистрированных в качестве участников: -программы «Орлята России» (для 1-4 кл.) - не менее 90%; -РДДМ (для 5-11 кл.) - не менее 35% (суммарно по всем направлениям) 1	Аналитическая справка, списочный состав, грамоты, сертификаты	

		участие в проектах (конкурсах) движения на уровне: образовательного округа – 3б. региона, РФ – 5б.	
	1.16. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленного учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях	По наивысшему результату участие 1, но не более 2 призовые места 2, но не более 4 победы 3, но не более 6	Аналитическая справка, грамоты, дипломы, сертификаты
	1.17. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1	Справка администрации
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием	Определяется по наивысшему уровню достижений обучающегося – баллы не суммируются школьный уровень 1, но не более 3 - районный уровень 2, но не более 4 - окружной уровень 3, но не более 6 - региональный уровень 4, но не более 8 - всероссийский и международный уровень 5, но не более 10	Грамоты, приказы, справки и т.п.
	2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	Определяется по наивысшему уровню достижений обучающегося – баллы не суммируются школьный уровень 1, но не более 3 - районный уровень 2, но не более 4 - окружной уровень 3, но не более 6 - региональный уровень 4, но не более 8 - всероссийский и международный уровень 5, но не более 10	Грамоты, приказы, справки и т.п.
	2.3. Наличие победителей и участников в конкурсах и фестивалях эстетической направленности (заочные,	Определяется по наивысшему	Грамоты, дипломы,

	<p>дистанционные):</p>	<p>уровню достижений обучающегося – баллы не суммируются призёр (за каждого) 1, но не более 5 победитель (за каждого) 2, но не более 10</p>	<p>сертификаты</p>
	<p>2.4. Достижения класса в мероприятиях разного уровня: - школьный,</p>	<p>1, но не более 5</p>	<p>Грамоты, приказы</p>
	<p>- окружной, региональный (участие/победа)</p>	<p>2/3, но не более 6</p>	
	<p>2.5. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>	<p>80% и более – 2 балла</p>	<p>Приказы, справки и т.п.</p>
	<p>2.6. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p>	<p>определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются Наличие призеров (за каждого): - окружного этапа 0,5, но не более 5 - регионального этапа 1, но не более 10 - заключительного этапа 2, но не более 10 Наличие победителей (за каждого): - окружного этапа 1, но не более 5 - регионального этапа 2, но не более 10 - заключительного этапа 3, но не более 15</p>	<p>Грамоты, приказы, справки и т.п.</p>
	<p>2.7. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>	<p>1</p>	<p>Списочный состав участников онлайн уроков + сертификат</p>

	2.8. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	1	Списочный состав, сертификаты
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1	Аналитическая справка
	3.2. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1	Скриншот с сайта, образовательного о контенте
	3.3. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1	Справка администрации
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением	на школьном уровне 1	Сертификат, приказ, справка и т.п.
		на муниципальном или на уровне образовательного округа 2	
		на региональном или всероссийском уровне 3	
	4.2. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО	на муниципальном или на уровне образовательного округа 3	Сертификат, приказ, справка и т.п.
		на региональном или всероссийском уровне 4	
	4.3. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	участник 1	Грамота, сертификат, приказ, справка и т.п.
		обладатель специального приза, благодарственного письма 2	
		лауреат, дипломант, призёр 3	

		победитель 4		
	4.4. Деятельность педагога в работе творческих групп ШМО (с указанием тематики)	1	Протоколы, справка МО	
	- разработка и (или) редактирование обучающих программ, программ по внеурочной деятельности, дополнительного образования;	1		
	- разработка (и/или) редактирование и реализация программ дополнительного образования;	3		
	- разработка программ для обучающихся с ОВЗ.	2		
	4.5. Освоение программ повышения квалификации - по образовательному чеку, ЦРО, СИПКРО и т.п. свыше 72 часов	1	Удостоверения, сертификаты	
	- платформа ЦОС, ЦОК	1 сертификат - 1 балл 2 сертификата и более – 3 б.		
	4.6. 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	1	Скриншот с сайта	
	4.7. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1	Подтверждающие документы	
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1	Справка	
	5.2. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1	Подтверждающие документы	
	5.3. Организация экскурсионных выездов и мероприятий по оздоровлению обучающихся (за каждый в каникулярное время и выходные дни баллы удваиваются):	- в черте округа	1, но не более 3	Приказ
		- в черте региона	2, но не более 4	
		- в черте страны и за рубеж	3, но не более 6	
		- школьный и загородный лагерь, санаторий, профилакторий	4	
5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1	Справка ГИБДД		
5.5. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1	Приказ, распоряжение, справка		
	ИТОГО			

**Показатели и критерии эффективности деятельности
для установления стимулирующей части оплаты труда
заместителям директора МБОУ «Школа №22» г.о. Самара**

Показатели	Критерии оценки качества выполняемых работ	Баллы
1. Эффективность процесса обучения	1.1. Стабилизация (сохранение достигнутого уровня) успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: не ниже 100% успеваемости	1
	1.2. Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования: - от 1 % до 3%	0,5
	- свыше 3 %	1
	1.3. Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: - наличие	0,5
	- доля данных выпускников от их общего числа выше средней по городскому округу Самара	1
	1.4. Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: - наличие	0,5
	- доля данных выпускников от их общего числа выше средней по городскому округу Самара	1
	1.5. Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100 бальной шкале): выше средних показателей по городскому округу Самара	2
	1.6. Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100- бальной шкале): выше средних значений по городскому округу Самара	2
	1.7. Наличие выпускников ступени среднего полного общего образования, получивших по итоговой аттестации в форме ЕГЭ 90 и более баллов, от их общего числа: - наличие	1
	- увеличение	3
	1.8. Результаты государственной итоговой аттестации выпускников ступени основного общего образования (русский язык по 5 бальной шкале): - рост	1
	- выше средних значений по городскому округу Самара	1,5
	1.9. Результаты государственной итоговой аттестации выпускников ступени основного общего образования (математика по 5 бальной шкале): - рост	1
	- выше средних значений по городскому округу Самара	1,5
	1.10. Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение	1
	1.11. Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем (полном) образовании, от общего числа выпускников: - отсутствие выпускников, не получивших аттестат;	2
	- снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному);	1
- отсутствие динамики.	0	
1.12. Доля выпускников, продолживших обучение в ВУЗАХ по специальности технической направленности: - от 20 % до 30 %;	0,5	
- от 31 до 40 %;	1	
- более 40 %.	2	

	1.13. Количество обучающихся, ставшими победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций (определяется по наивысшему уровню достижений- баллы не суммируются): 1-2 учащихся на уровне городского округа Самара;	1
	3 и более человек на уровне городского округа Самара;	1,5
	1- 2 учащихся на уровне области;	2
	3 и более человек на уровне области ;	3
	- наличие на всероссийском или международных уровнях	4
2. Эффективность воспитательной работы	2.1. Количество обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних: - отсутствие;	1
	- снижение числа	0,5
	2.2. Наличие в образовательном учреждении действующих форм ученического самоуправления (детские объединения или организации), установленного Уставом учреждения в стадии становления	1 0,5
	2.3. Наличие ученического органа самоуправления, установленного Уставом учреждения	1
	2.4. Доля обучающихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования в общеобразовательном учреждении или системе дополнительного образования детей: - до 25%	0,25
	- 26-50 %	0,5
	- 51-75 %	0,75
	- свыше 75 %	1
	2.5. Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения наличие (по лицензии) и реализации 3 и более направлений (при условии наличия в каждом направлении не менее 2-х детских объединений)	3
	2.6. Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставшим победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, социальных проектов и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (определяется по наивысшему уровню достижений- баллы не суммируются): 1-2 учащихся (команд) на уровне городского округа Самара	1 1,5
	3 и более человек (команд) на уровне городского округа Самара	1,5
	1- 2 учащихся (команд) на уровне области	2
	3 более человек (команд) на уровне области	3
	- наличие на всероссийском и международном уровнях	4
	2.7. Количество обучающихся, пропускающих учебные занятия без уважительной причины и не приступивших к обучению в учебном году: - отсутствие	2
	- снижение показателя (не менее чем на 3 %)	1
2.8. Организация деятельности школьных средств массовой информации: наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц-	1	
2.9. Участие учащихся в социальных проектах, (определяется по наивысшему уровню достижений-баллы не суммируются) - муниципальных и областных конкурсах;	1	
- во всероссийских или международных конкурсах и проектах.	2	
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном	3.1. Распространение педагогического опыта общеобразовательного учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций организованных самим общеобразовательным учреждением (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не	0,5

процессе и деятельности учреждения	суммируются):	
	- на уровне городского округа Самара;	
	- на областном уровне;	1
	- на всероссийском или международном уровнях.	2
	3.2. Наличие публикаций заместителя руководителя учреждения по распространению педагогического опыта общеобразовательного учреждения образования в профессиональном сообществе	
	1-2 публикации	0,5
	3 и более публикаций	1
	3.3. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива общеобразовательного учреждения по внедрению в практику современных образовательных технологии (развивающее обучение, здоровьесберегающие технологии, информационные технологии и др.) (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются):	0,5
	- на уровне городского округа Самара;	
	- на уровне области;	1
	- на российском и/или международном уровнях.	2
	3.4. Наличие сайта общеобразовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	1
	3.5. Поддержание в актуальном состоянии баз данных АСУ РСО не реже 1 раза в неделю	1
	3.6. Организация работы по сохранению здоровья воспитанников:	
- уровень заболеваемости воспитанников на уровне среднего показателя по городскому округу Самара	5	
- ниже среднего показателя,	10	
- качество организации питания воспитанников (отсутствие замечаний надзорных органов, родителей (законных представителей) или отсутствие их подтверждения в ходе проверки)	5	
4. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	4.1. Сохранение количества обучающихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года	1
	4.2. Доля профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования (за исключением универсального профиля):	
	- 50% и выше	1
	- 100%	2
	- наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования	3
	4.3. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах при наличии не менее 15 предпрофильных курсов	1
	4.4. Удовлетворительность родителей деятельностью общеобразовательного учреждения (по результатам внутришкольного анкетирования):	
	- более 80 % родителей удовлетворены деятельностью школы;	2
	- от 50 до 80 % родителей удовлетворены деятельностью школы.	1
	4.5. Количество направлений внеурочной деятельности, реализующих в начальных классах в соответствии с ФГОС:	
- не менее 4 направлений;	1	
5 и более направлений.	2	
5. Эффективность управленческой деятельности	5.1. Наличие действующей программы, определяющей концепцию развития общеобразовательного учреждения и основные направления деятельности по ее реализации (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения	1
	5.2. Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)	1

	5.3. Наличие материалов в СМИ о достижениях и перспективных направлениях деятельности общеобразовательного учреждения	1
	5.4. Отсутствие жалоб и обращений граждан о нарушениях в образовательном процессе общеобразовательного учреждения или отсутствие их подтверждения в ходе проверки	1
	5.5. Экспериментальная и инновационная деятельность общеобразовательного учреждения <i>(определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются):</i>	
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне и выше	3
	5.6. Участие заместителя руководителя общеобразовательного учреждения в составе экспертных групп (групп высококвалифицированных специалистов по решению различных вопросов в сфере образования) <i>(определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются):</i>	
	- на муниципальном уровне	1
	- на региональном уровне и выше	2
	5.7. Наличие публичного отчета о деятельности учреждения за год, подготовленного по форме, утвержденной министерством образования и науки Самарской области, и размещенной на сайте общеобразовательного учреждения	1
	5.8. Соблюдение сроков и порядка размещения и предоставления информации на сайте школы	2
	5.9. Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения (возраст до 30 лет и стаж работы не более 5 лет):	
	- не менее 10 % ,	2
	- не менее 15 %	4
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	6.1. Наличие у образовательного учреждения программы по формированию здорового образа жизни обучающихся	1
	6.2. Организация различных форм летнего отдыха обучающихся <i>(показатели могут суммироваться):</i>	
	- лагерь с дневным пребыванием детей – 1	1
	- другие формы (профильные смены, туристические поездки, палаточные лагеря, учебно-тренировочные сборы и т.д.)	1
	6.3. Доля охвата обучающихся горячим питанием	
	- от 75 % до 85 %	2
	85 % и выше	4
	6.4. Отсутствие жалоб на организацию питания, замечаний по организации питания со стороны органов надзора	1
	6.5. Отсутствие предписаний органов надзора <i>(показатели могут суммироваться):</i>	
	- в части обеспечения пожарной безопасности общеобразовательного учреждения:	1
- в части соответствия состояния общеобразовательного учреждения санитарно-эпидемиологическим нормам и правилам	1	
6.6. Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	2	
6.7. Обеспечение комплексной безопасности в учреждении:		
- наличие охраны посредством лицензированной охранной организации;	0,2	
- действующая система видеонаблюдения (при наличии договора на обслуживание);	0,2	

	- кнопка тревожной сигнализации;	0,2
	- пожарная сигнализация (при наличие договора на обслуживание).	0,2
7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	7.1. Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников первой или высшей квалификационных категорий	2
	7.2. Доля педагогических работников (не включая совместителей), прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме 72 часов (за последние 5 лет):	1
	- от 15 до 20 % от общего числа	2
	- 20 % и более	2
	7.3. Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше	(определяется по наивысшему уровню достижений-баллы не суммируются) 1
	- наличие победителей и призеров на муниципальном уровне и областном уровне и выше	2
	7.4. Доля в образовательном учреждении молодых педагогических работников (возраст до 30 лет и стаж работы не более 5 лет)	2
	7.5. Доля обучающихся, обеспеченных полным комплектом учебников из школьного фонда:	1
- от 80 % до 90 %	2	
- выше 90 %	2	
8. Исполнительская дисциплина заместителя директора учреждения	8.1. Исполнительская дисциплина заместителя директора учреждения: до 2-х баллов	2
	8.2. Средняя наполняемость классов: 24,7-25, 0: до 2-х баллов	2
	8.3. Количество обучающихся, приходящихся на одного учителя в общеобразовательном учреждении: не менее 18,5	2
ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности для установления стимулирующей части оплаты труда главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста МБОУ «Школа №22» г.о. Самара

Показатели	Критерии оценки качества выполняемых работ	Баллы
1. Позитивные результаты в финансово-экономической деятельности	1.1 Своевременное и качественное предоставление отчетности	6
	1.2. Разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	6
	1.3. Качественное ведение документации	2
	1.4. Отсутствие просроченной кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5
	1.5. Отсутствие дисциплинарных взысканий по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	9
	1.6. Качественное и своевременное оформление пакета документов	6

1.7.Исполнение бюджета учреждения не ниже, чем в среднем по отрасли- 1 балл, 100 %- 6 баллов	6
1.8.Средний размер заработной платы педагогических работников (по состоянию на начало учебного года), равный или выше чем среднее значение по городскому округу Самара- 5 баллов	5
1.9. Расходование внебюджетных средств в соответствие с целями действующие программы развития учреждения – 5 баллов	5
1.10. Эффективное участие в разработке и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов.	6
1.11. Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей	7
1.12. Своевременное внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке бухгалтерских данных.	4
1.13. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	2
1.14. Отсутствие замечаний от вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности.	2
1.15. Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	5
ИТОГО	

Показатели и критерии эффективности деятельности для установления стимулирующей части оплаты труда педагога-библиотекаря МБОУ «Школа № 22» г.о. Самара

Показатель	Критерии	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% - 1 свыше 45% - 2
	1.2. Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений - 1 свыше 20 посещений - 2
	1.3. Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач - 1 свыше 12 книговыдач - 2
	1.4. Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач - 1 свыше 12 книговыдач - 2
	1.5. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным	до 75% от общего количества

	информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	обучающихся - 1 свыше 75% от общего количества обучающихся - 2
	1.6. Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся - 1 свыше 20% от общего количества обучающихся - 2
	1.7. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Есть жалобы - 0 Отсутствуют - 1
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	За каждого обучающегося по наивысшему уровню Школьный уровень – 1, но не более 10 Окружной уровень – 2, но не более 10 Региональный уровень – 3, но не более 9 Всероссийский уровень – 4, но не более 8
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Разработанные педагогом-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	до 10-ти разработок - 1 свыше 10-ти разработок - 2
	3.2. 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	Нет - 0 Есть – 1
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 1, но не более 3 Окружной уровень – 2, но не более 4 Региональный уровень – 3, но не более 6
	4.2. Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 1 Окружной уровень – 2 Региональный уровень – 3
ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности для установления стимулирующей части оплаты труда педагога-психолога МБОУ «Школа № 22» г.о. Самара

Показатели	Критерии оценки качества выполняемых работ	Баллы
------------	--	-------

1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: – в когнитивной сфере 20-39%	1
	– в эмоционально-волевой сфере 40-59%	1
	– в общении 60% и более	1
	1.2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: – отсутствие положительного результата за отчётный период	0
	– наличие положительного результата за отчётный период	1
	1.3. 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)	1
	– ежегодно составляется аналитический отчёт, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчёт содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.	1
	1.4. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения. Доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов: – 60-70%	1
	– 71-85%	2
	– 85% и более	3
	1.5 Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных педагогом- психологом в социальных, профилактических проектах или мероприятиях, акциях.	По наивысшему результату участие 1, но не более 2 <i>призовые места</i> 2, но не более 4 <i>победы</i> 3, но не более 6
	1.5. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) – школьный уровень;	1
	– муниципальный уровень или уровень образовательного округа;	2
	– региональный или всероссийский уровень	3
	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) – школьный уровень;	1
	– муниципальный уровень или уровень образовательного округа;	2
	– региональный или всероссийский уровень	3
	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся – 51-60%	1

	– 61-75%	2
	– 75% и более	3
	1.8. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся – 51-60%	1
	– 61-75%	2
	– 75% и более	3
	1.9. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся – 51-60%	1
	– 61-75%	2
	– 75% и более	3
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	2.1. 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)	2
	2.2. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели, в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результативность презентации собственной деятельности на конкурсах психолого-педагогических программ участник, лауреат, призер (в зависимости от уровня)	на школьном уровне 1
		на муниципальном или на уровне образовательного округа 2
		на региональном или всероссийском уровне 3
3.2. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на школьном уровне 1	
	на муниципальном или на уровне образовательного округа 2 на региональном или всероссийском уровне 3	
3.3. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО (в зависимости от уровня)	на школьном уровне 1 на муниципальном или на уровне образовательного округа 2 на региональном или всероссийском уровне 3	

		уровне 3
3.4	Зафиксированное участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.): - со специалистами школьного ППк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	1
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционной направленности (в зависимости от уровня)	1
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	1
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: – учебно-методические материалы; – методические рекомендации; – методическое пособие.	1
3.8.	Освоение программ повышения квалификации - по образовательному чеку, ЦРО, СИПКРО и т.п. свыше 72 часов - платформа ЦОС, ЦОК	1 1 сертификат - 1 балл 2 сертификата и более - 3
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности для установления стимулирующей части оплаты труда учителя - логопеда МБОУ «Школа № 22» г.о. Самара

Показатель	Критерии	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): 1.1.1. Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукосвязность» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова»	20%-39% от числа обучающихся - 1

	по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»	40%-59% от числа обучающихся - 2
		60% и более от числа обучающихся - 3
	1.1.2. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процес-сов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся - 1
		20%-29% от числа обучающихся; - 2
		30% и более от числа обучающихся - 3
	1.2. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,25 61-75% - 0,5 76-85% - 0,75 свыше 85% - 1
	1.3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,25 61-75% - 0,5 76-85% - 0,75 свыше 85% - 1
1.4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,25 61-75% - 0,5 76-85% - 0,75 свыше 85% - 1	
1.5. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1	
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	2.1. Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	1
	2.2. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся;	1
	ЦОР и ЭОР для родителей;	1
	ЦОР и ЭОР для педагогов	1
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Участие – 1 Призер - 2 Победитель - 3
	3.2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Более 72 часов – 1
	3.3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень - 1 Муниципальный - 2 Региональный - 3

	3.4. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание;	0,5
	создание и реализация;	1
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	2
ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности для установления стимулирующей части оплаты труда социального педагога МБОУ «Школа № 22» г.о. Самара

Показатель	Критерии	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	Отсутствие - 2 Снижение – 1
	1.2. Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	2
	1.3. Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	2
	1.4. Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога	1
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода) 100%	1
	2.2. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДЦ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% - 1
		100% - 2
	2.3. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99% - 1
		100% - 2
2.4. Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в		Район - 1
		Округ - 2
		Регион - 3

	зависимости от уровня)	Всероссийский - 4
	2.5. Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	2
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	2
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1. Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1
ИТОГО		

**Показатели и критерии эффективности деятельности
для установления стимулирующей части оплаты труда
учебно-вспомогательного персонала МБОУ «Школа №22» г.о. Самара
(заместитель директора по безопасности и охране труда, секретарь, старший
методист, заведующий хозяйством, программист и прочий персонал)**

Показатели	Критерии оценки качества выполняемых работ	Баллы
1. Создание комфортных условий для обеспечения качества образовательной услуги	1.1. Отсутствие замечаний в работе	3
	1.2. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	5
	1.3. Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам.	5
	1.4. Создание необходимых условий для психологической адаптации обучающихся.	4
	1.5. Эффективное сопровождение информационных ресурсов в образовательном процессе.	3
	1.6. Отсутствие обоснованных жалоб	5
	1.7. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	4
	1.8. Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году	5
	1.9. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	3
	1.10. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	5
	1.11. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.	5
	1.12. Четкая организация и координация работы технического и обслуживающего персонала.	5
	1.13. Обеспечение охраны жизни и деятельности учащихся и сотрудников, антитеррористической безопасности.	5
	1.14. Обеспечение комплексной безопасности в учреждении: - наличие охраны посредством лицензированной	5

	охранной организации; - действующая система видеонаблюдения (при наличии договора на обслуживание); - кнопка тревожной сигнализации; - пожарная сигнализация (при наличии договора на обслуживание).	
	1.15. Качественное ведение документации	5
ИТОГО		

**Показатели и критерии эффективности деятельности
для установления стимулирующей части оплаты труда
хозяйственного персонала МБОУ «Школа №22» г.о. Самара
(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик,
плотник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию
электрооборудования)**

Показатели	Критерии оценки качества выполняемых работ	Баллы
1.Создание комфортных условий для обеспечения качества образовательной услуги.	1.1. Отсутствие замечаний	6
	1.2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	5
	1.3. Эффективность работы по сохранению материально-технической базы учреждения для качественного обеспечения образовательного процесса	4
	1.4. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещений.	3
	1.5. Качественное обеспечение пропускного режима	1
	1.6. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.	3
	1.7. Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ.	3
ИТОГО		

**10. Методика распределения фонда оплаты труда
работников школы, финансируемых за счет
ГОРОДСКОГО БЮДЖЕТА**

10.1 Фонд оплаты труда работников школы, финансируемых за счет городского бюджета, распределяется согласно отдельному приказу учредителя на каждый год на:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, должностными инструкциями;

- фонд оплаты труда административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, осуществляющего работу в соответствии с должностными инструкциями.

10.2. Фонд оплаты труда работников школы, финансируемых за счет городского бюджета, распределяется:

- на оплату должностных окладов штатных единиц. Перечень должностей и количество штатных единиц формируется школой самостоятельно в пределах проектных значений объемов финансового обеспечения. Размер должностных окладов работников, финансируемых за счет городского бюджета, рассчитывается согласно постановления правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» в пределах выделенных средств из городского бюджета;

- на выплаты стимулирующего, компенсационного характера работникам, финансируемым из городского бюджета;

10.3. Виды выплат компенсационного характера:

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- доплата до МРОТ.

10.4. Виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая выплата за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, повышенное требование к качеству работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания, поручения особой важности и ответственности).

10.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, период выплат фиксируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

10.6. Стимулирование работников, финансируемых за счет городского бюджета может производиться как в течение, так и по окончании финансового года, при наличии экономии фонда оплаты труда городского бюджета, в соответствии с действующими нормативными документами.