

**ПРИНЯТО**

на заседании Совета Гимназии  
Протокол № 2 от 01.09.2025  
Председатель Совета Гимназии  
\_\_\_\_\_ (Н.А. Коновалова)

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУ гимназии № 35  
\_\_\_\_\_ Л.М.Сураева  
Приказ № 183 от 01.09.2025

**СОГЛАСОВАНО**

Уполномоченный представитель  
работников МБУ «Гимназия № 35»  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ (Т.Н. Савельева)

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда,  
установлении стимулирующих выплат работникам  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
городского округа Тольятти «Гимназия № 35»  
(новая редакция)**

**Тольятти**

**2025 год**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, порядок установления и виды доплат и надбавок работникам гимназии с целью совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда и качества образования.

В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с федеральными (региональными, муниципальными) законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с локальными актами учреждения.

1.2. Устанавливаемые доплаты и надбавки вводятся с целью стимулирования качественного труда работников, обеспечения результативности их деятельности, повышения качества учебно-воспитательного процесса.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» (далее Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617) , постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)», Приказа 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».

1.4. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке и сроки, определяемые нормативными правовыми актами государственных органов и органов местного самоуправления.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) и численности учащихся по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

### **Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:**

1) **базового фонда оплаты труда работников**, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных,

факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

- 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;

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)».

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

## **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 за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются в разделе 6 настоящего Положения.

## **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.

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

Виды, порядок, условия и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, устанавливаются в разделе 7 настоящего Положения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

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

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (Приказ 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») и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

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

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

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки;

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

Размер доплаты до МРОТ определяется по каждому работнику ежемесячно и оформляется приказом руководителя исходя из начисленной заработной платы за текущий месяц в сравнении с установленным МРОТ в регионе пропорционально отработанному времени. В сумму начисленной заработной платы за месяц при сравнении с размером МРОТ включаются выплаты из базового и стимулирующего фонда оплаты труда.

По педагогическим работникам выплаты из базового фонда рассчитываются из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы 18 часов (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601). Выплаты из стимулирующего фонда, установленные повышающим коэффициентом и в процентном отношении от базового фонда оплаты труда рассчитываются за ставку заработной платы 18 часов. Премии и надбавки, установленные в абсолютном размере в рублях, учитываются в полном объеме.

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

### **3. Расчет заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом.**

Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от

квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада) или ставки заработной платы (для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.

Расчет заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 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»

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

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

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

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

$$БЧп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр$$

где

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

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или

Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

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

Кнм - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере

1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

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

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

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

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

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

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

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается настоящим положением;

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

На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

#### **4. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.**

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

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

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧр - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{БЧр} = \text{ЗПпр} \times \text{Кр} + \text{Чр},$$

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

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

СПр - специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

СТр - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{СТр} = \text{Ср},$$

где  $C_p$  - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем

4.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

где ЗПзг - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧзг = ЗПпср \times K_p + П,$$

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

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СЧзг = (ЗПпср \times K_p \times K_{зн}) - (ЗПпср \times K_p) + P,$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$СТзг = Ср,$$

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

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

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

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

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

## **5. Порядок расчета и выплата заработной платы**

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

Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам, отработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, исходя из должностного оклада (оклада) каждой из должностей.

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

Оплата труда работника учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для начисления заработной платы являются: трудовой договор, штатное расписание, тарификационный список педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, табель учета рабочего времени, график дежурства сторожей, приказы руководителя.

Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на счет в банке, указанный в заявлении работника.

Не позднее дня выплаты заработной платы работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а так же общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц:

не позднее 23 числа – за первую половину текущего месяца;

не позднее 8 числа – за вторую половину предыдущего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Удержания из заработной платы работников производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными документами, а так же по заявлению работника.

## **6. Формирование и распределение специального фонда оплаты труда.**

6.1. Специальный фонд оплаты труда работников образовательных учреждений является структурной частью базового фонда оплаты труда, включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и локальными актами учреждения в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств на основании приказа руководителя учреждения.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время в период с 22 часов до 06 часов в размере 35% от должностного оклада;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

К иным обязательным выплатам из специального фонда оплаты труда относятся:

доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

надбавка 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, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Из средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в соответствии с абзацем первым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации в рамках специального фонда оплаты труда педагогическим работникам учреждения производятся:

**- доплаты за проверку тетрадей и письменных работ в следующих размерах:**

- литература 10-11 классы в размере 10%;
- русский язык 5-11 классы в размере 10%;
- математика 5-11 классы в размере 10%;
- начальные классы по предмету математика, русский язык 10%;
- иностранный язык 5%;

(% доплаты устанавливается от базового фонда оплаты труда педагога, с учетом коэффициента деления);

**- доплата основным педагогическим работникам за работу с родителями в размере 200 руб. ежемесячно;**

**- 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:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

**- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами 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;

**- доплаты за дополнительную деятельность, не предусмотренную должностными обязанностями педагога:**

- заведование учебно-опытным, пришкольным участком;
- подготовку и проведение праздничных мероприятий, конкурсов, и т.п.;
- разработку, внедрение и организацию социально-значимых проектов;
- руководство научной работой с учащимися по подготовке к конкурсам, олимпиадам, профориентациям, оформлению печатных работ, публичным выступлениям и др.;
- руководство методическим объединением;
- наставническая деятельность за молодыми педагогами;
- организацию и проведение предпрофильной подготовки учащихся, профориентации;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся, участие и проведение городских спортивных мероприятий;
- проведение мониторингов;
  - работа с сайтом гимназии, с группами гимназии в социальных сетях;
  - работа с федеральными, региональными, местными проектами в сфере образования и воспитания учащихся;
  - работа с обучающимися допризывного возраста, военкоматом;
  - работа с учреждениями дополнительного образования;
  - организация кружков, секций;
  - участие, документальное оформление работы комиссий, советов, других объединений работников учреждения;
  - прочие выплаты.

Размер доплаты и периодичность устанавливается в зависимости от сложности и длительности выполняемой работы по приказу руководителя учреждения. Доплаты производятся в рамках специального фонда оплаты труда, размер доплат не ограничен.

## **7.Формирование и распределение стимулирующего фонда оплаты труда.**

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, повышение ответственности и материальной заинтересованности работников, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующий фонд включает:

- Выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда;
- Выплаты социального характера – в случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам;

### **7.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:**

**- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;**

устанавливается 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;

**- ежемесячная надбавка за выслугу лет**

устанавливается повышающий коэффициент (% доплаты от базового фонда оплаты труда педагога), учитывающий стаж педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс

в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1 % - при стаже работы от 3 до 10 лет

2% - при стаже работы свыше 10 лет;

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

**- выплаты, определяемые повышающим коэффициентом**

Кпрб - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

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

1,2 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня в рамках профильного обучения в 10-11 кл.;

**- надбавка за интенсивность и напряженность работы;**

**- премия за выполнение особо важных или срочных работ;**

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

**- выплаты социального характера.**

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, утвержденных настоящим Положением с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Виды, условия, размер и период действия стимулирующих выплат работникам утверждаются руководителем общеобразовательного учреждения в пределах бюджетных средств, выделенных учреждению на эти цели.

### **7.3. К выплатам социального характера относятся:**

- материальная помощь;

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание (более 2 месяцев), 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, при наличии денежных средств на эти цели в стимулирующем фонде.

### **7.4. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) определяется:**

- для педагогических работников в баллах;

- для заместителей директора, бухгалтерии, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в процентном отношении к окладу.

Критерии оценки результативности деятельности и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда разрабатываются при участии Совета Гимназии.

При бальной системе установления стимулирующих выплат сумма стимулирующей выплаты работнику определяется как произведение его суммы баллов по всем критериям и стоимости одного балла. Стоимость одного бала определяется путем деления части месячного фонда оплаты труда,

направляемой на стимулирующие выплаты педагогам, на общее количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками по итогам оценки результативности деятельности работников. Часть месячного фонда оплаты труда, направляемая на стимулирующие выплаты педагогам в баллах, определяется как сумма денежных средств, оставшаяся после установления выплат из стимулирующего фонда по критериям, определенным в процентном отношении к окладу.

Распределение стимулирующих выплат по утвержденным критериям осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда рабочей комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения.

Состав и регламент работы рабочей комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения утверждается приказом руководителя.

Заседание рабочей комиссии правомочно если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании комиссии и оформляется протоколом.

Работники гимназии предоставляют на рассмотрение рабочей комиссии материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и регламентом работы комиссии. Рабочая комиссия проверяет и рассчитывает количество баллов по каждому педагогическому работнику и в общем по учреждению, стоимость 1 балла, размер стимулирующей выплаты по каждому работнику.

Стоимость 1 балла и размер выплаты по каждому работнику утверждаются приказом руководителя учреждения.

Оценка результативности деятельности педагогических работников, заместителей директора по УВР, ВР учреждения проводится по итогам учебного триместра (четверти) для установления ежемесячных выплат на следующий триместр (четверть), год (п. 7.4.1.) в соответствии с регламентом работы комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Оценка результативности деятельности заместителя директора по АХР, бухгалтерии, учебно-вспомогательного и обслуживающего прочего персонала проводится ежемесячно по итогам текущего месяца.

Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели деятельности в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**Надбавка за интенсивность и напряженность работы** – устанавливается в % отношении к окладу (до 100%) или фиксированной сумме в рублях по приказу руководителя на период интенсивности и напряженности работы:

- за интенсивность труда при особом режиме работы (сложность, напряженность, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения и др.);
- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности;
- за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с обязанностями сотрудника по основной должности;
- за интенсивность труда сотрудникам, заключившим с администрацией учреждения договор о полной материальной ответственности.

**Премия за выполнение особо важных или срочных работ** является единовременной выплатой и устанавливается в фиксированной сумме в рублях по приказу руководителя по представлению работника, ответственного за выполнение данных работ.

**Премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год)** является единовременной выплатой и устанавливается в фиксированной сумме в рублях по приказу руководителя в случае наличия экономии фонда оплаты труда в учреждении.

При премировании учитываются следующие показатели:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей;
- качественное и своевременное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности;
- интенсивность и напряженность работы;
- выполнение срочных и ответственных работ;
- высокие результаты работы;
- проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, требующих длительного подготовительного этапа;
- улучшение коллективных результатов деятельности учреждения;
- привлечение дополнительного объема финансовых и материальных средств;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- повышение квалификации по занимаемой должности;
- участие в рабочих комиссиях, группах, сообществах учреждения;
- активное участие в разработке локальных актов учреждения;
- победы, призерства, поощрительные награды за участие в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, присвоение почетных званий;
- победы, призерства, поощрительные награды за участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях учащихся;
- работа с федеральными, региональными, местными проектами в сфере образования и воспитания учащихся;
- работа с большим объемом документации;
- работа с сайтами федерального, регионального, местного уровня;
- работа по подготовке учреждения к новому учебному году;
- экономное использование топливно-энергетических ресурсов;
- внедрение электронного документооборота;
- оказание методической помощи работникам учреждения, наставничество;
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника от внутренних и внешних пользователей;
- соблюдение профессиональной этики;

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		Исполнитель, ответственный за проверку показателя	Период оценивания	Период установления выплаты
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)	Сохраняется – 1 балл Положительная динамика - 2 балла		Зам. директора по УВР	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	2 балла		Зам. директора по УВР	3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более -2 балла		Зам. директора по УВР	3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.4.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 2 балла		Зам. директора по УВР	3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.5.	Доля обучающихся, которые по	75% и более -2		Зам.	3	ежемесячно

	преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	балла		директора по УВР	три м е с т р	в течение года, следующего за оцениваемым триместром
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более -2 балла		Зам. директора по УВР	3 три м е с т р	ежемесячно в течение года, следующего за оцениваемым триместром
1.7.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 2 балла		Зам. директора по УВР	3 три м е с т р	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.8.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 2 балла		Зам. директора по УВР	3 три м е с т р	ежемесячно в течение года, следующего за оцениваемым триместром
1.09.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 2 балла		Зам. директора по УВР	3 три м е с т р	ежемесячно в течение года, следующего за оцениваемым триместром
1.10.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых	100% - 2 балла		Зам. директора по УВР	3 три м е с т р	ежемесячно в течение года, следующего за оцениваемым триместром

	медалью, обучавшихся у учителя					
1.11.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	100% - 2 балла		Зам. директора по УВР	3 триместр	ежемесячно в течение года, следующего за оцениваемым триместром
1.12.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снятие/отсутствие – 2 балла		Зам. директора по ВР	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100%- 1 балл		Зам. директора по ВР	1,2, 3 триместр	единовременно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.14.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100%-1 балл		Зам. директора по ВР	1,2, 3 триместр	единовременно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.15.	Доля вовлечённых обучающихся, выполняющим функции	выше 75 % - 2 балла		Зам. директора по	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра,

	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 (Орлята России) и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя			ВР	мест р	следующего за оцениваемым триместром
1.16.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень -1 балл Городской уровень-2 балла Областной/региональный - 3 балла Всероссийский – 4 балла		Зам. директора по ВР	1,2,3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.17.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	100% - 2 балла		Зам. директора по ВР	1,2,3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие - 2 балла		Зам. директора по ВР	1,2,3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
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 (в зависимости от уровня)	Школьный уровень -1 балл выше школьного - 2 балла (баллы суммируются, но не больше 10 баллов)		Зам. директора по УВР и по ВР	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
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) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень -1 балл Городской уровень-2 балла Областной/региональный - 3 балла Всероссийский – 4 балла		Зам. директора по УВР и по ВР	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1 балл за каждого		Зам. директора по УВР	1, 2 триместр	единовременно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Школьный этап – по 1баллу за каждого; каждый последующий этап – по 3 балла за каждого; заключительный этап – по 10 баллов за каждого		Зам. директора по УВР	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение года, следующего за оцениваемым триместром
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в	По 1 баллу за каждого обучающегося		Зам. директора по УВР и	1,2, 3 триместр	единовременно в течение триместра,

	мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты			по ВР, руководители МО	р	следующего за оцениваемым триместром
2.6.	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	75% и более 75% -3 балла		Зам. директора по ВР	1,2,3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
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	100% -2 балла		Зам. директора по УВР, руководители МО	1,2,3 триместр	единовременно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
3.2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся ( <b><u>на основе справки администратора</u></b> )	100% - 2 балла		Зам. директора по ВР, руководители МО	1,2,3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в	Школьный уровень -1 балл Городской уровень -2 балла		Зам. директора по ВР	1,2,3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего

	распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Областной/региональный - 3 балла Всероссийский – 4 балла			р	о за оцениваемым триместром
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 (в зависимости от уровня)	Школьный уровень -1 балл Городской уровень -2 балла Областной/региональный - 3 балла Всероссийский – 4 балла		Зам. директора по ВР	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
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)	Школьный уровень -1 балл Городской уровень -2 балла Областной/региональный - 3 балла Всероссийский – 4 балла		Зам. директора по ВР	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
4.4.	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 отчетный период	1 публикация – 1 балл. Но не более 10 баллов		Зам. директора по ВР	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по	2 балла за курс		Зам. директора по ВР	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за

	приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов					оцениваемым триместром
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (1-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	75-80% - 1 балл 81-100% - 2 балла		Зам. директора	1,2,3 триместр	единовременно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие - 1 балл		Зам. директора по УВР, ВР	1,2,3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
5.3.	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	Положительная динамика/стабильные показатели – 2 балла		Зам. директора по УВР, руководители МО	1,2,3 триместр	единовременно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий <b>по вине учащихся</b>	Отсутствие - 1 балл		Зам. директора по ВР, руководители МО	1,2,3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
5.5.	Мониторинг социального здоровья обучающихся, организованный самим общеобразовательным учреждением, или входящий в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, или	90-100% - 2 балла		Зам. директора по ВР, руководители МО	1,2,3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром

	организованный иными ОО (в зависимости от уровня)					
Организационная деятельность классного руководителя						
6.1.	Выполнение обучающимися правил внутреннего распорядка: - отсутствие замечаний по внешнему виду; - отсутствие опозданий; - поведение на переменах, столовой - организация дежурства в соответствие с Положением МБУ «Гимназия № 35»	Отсутствие замечаний - 2 балла по каждому пункту		Зам. директора по ВР, руководитель МО	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
6.2.	- Организация оздоровительного отдыха и занятости обучающихся в каникулярное время (в т.ч. пришкольный летний лагерь дневного пребывания)  - Организация и проведение экскурсий, посещение музеев, выставок, спектаклей и т.д. во внеурочное время	95-100% - 2 балла 85-90% - 1 балла по каждому пункту		Зам. директора по ВР	1,2, 3 триместр	единовременно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
6.3.	Организация и проведение открытых школьных мероприятий в т.ч. спортивных, с представлением пресс-релиза в сети ВК (оставление сценария, разработка Положения, организация репетиций, подготовка актового зала к мероприятию, взаимодействие с техническим специалистом и всеми участниками мероприятия).	3 балла при соблюдении всех условий		Зам. директора по ВР	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
6.4.	Победители школьного рейтинга классов	Победитель - 3 балла		Зам. директора по ВР	1,2, 3 триместр	ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром

**7.4.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора гимназии по УВР, ВР**

№	Критерии и показатели эффективности деятельности	Характеристика показателя и оценка критерия	Период оценивания	Период установления выплаты
<b>1. Эффективность процесса обучения</b>				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла учащихся по предметам обязательной части учебного плана образовательной организации (далее - ОО) на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР (итоги учебного периода)	положительная динамика /сохранение значения – 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР (весенняя сессия)	по одному предмету – 2,5%; по двум и более предметам – 5%	3 триместр	триместр (разовая)
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами)	выполнение показателя - 2,5%	3 триместр	триместр (разовая)
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе)	50 - 75% - 2, 5%; 76 - 100% -5%	3 триместр	триместр (разовая)
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года)	100% - 2,5%	3 триместр	В течение года
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков)	100% - 5%	3 триместр	В течение года
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ	более 15% - 5%	3 триместр	В течение года
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	по одному предмету- 2%  по двум и более	3 триместр	В течение года

		предметам - 5%		
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале	75- 100% - 5%	3 триместр	В течение года
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся	100% - 2,5%	3 триместр	В течение года
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков)	100% выпускников – 5%	3 триместр	В течение года
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	Отсутствие - 5%	3 триместр	В течение года
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года	сохранение значения, по одному-двум предметам – 2%; по трем-четырем и более предметам - 5%;	3 триместр	В течение года
1.14	Доля награжденных медалью "За особые успехи в учении", которые подтвердили результат.	100% - 5%	3 триместр	В течение года
1.15	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету(ам) по выбору не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших предмет(ы)	на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением министерства образования и науки Самарской области (далее - МОиН СО) на текущий период – 2,5%, выше - 5%	3 триместр	В течение года
1.16	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ	наличие - 5%	3 триместр	В течение года
1.17	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-	на окружном уровне - 2%; на	1, 2, 3 триместр	полугодие (в течение полугодия)

	практических конференций	региональном уровне международных уровнях (согласно перечню, утвержденном у распоряжением МОиН СО на текущий период): - 5%		
1.18	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4 - 6 классов	80% - 100% - 2,5%	1 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.19	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7 - 11 классов	10% - 20% - 2,5%; 21% и более - 5%	1 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.20	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1 и более – 5 %;	2,3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.21	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями и призерами	победители – 10%; призеры - 5%	2,3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.22	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы)	100% обучающихся - 2%	3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
1.23	Доля детей, обучающихся в 5 - 11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега"	до 5 - 5%, 6 и более - 10%,	1,2,3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
<b>2.Эффективность воспитательной работы</b>				
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению	100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром

2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (курируемые параллели)	Отсутствие - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения "Школьная газета" и "Школьное телевидение")	до 50% от общего количества обучающихся - 5%; свыше 50% - 10%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне образовательного округа (муниципального образования), региона, РФ	образовательный округ (муниципальное образование) – 3%, региональный, российский - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования); региона; РФ	образовательный округ (муниципальное образование) - 3%; региональный, российский – 5 %	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда	Наличие - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.7	Наличие в ОО школьного музея и осуществление его деятельности	Паспортизованный музей -10%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных ОО, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	на муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования - 5%; на уровне образовательного округа: 1 -	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром

		2 человека и более на всех уровнях - 10%		
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах	победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах - 3%; победы на российских или международных конкурсах - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик - ученик; студент - ученик; работодатель - ученик	равна показателю, декомпозированному образовательной организации, - 5%; выше показателя, декомпозированного образовательной организации - 10%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен	1 смена за учебный год - 10%;	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.12	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	75% - 79% - 3%; 80% и более - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
2.13	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО	более 70% - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
<b>3.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности ОО</b>				
3.1	Распространение педагогического опыта ОО в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самой ОО	на уровне образовательного округа (муниципальн	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за

		ом) 2%; на региональном уровне и др. уровнях – 5%		оцениваемым триместром
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта	наличие – 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
3.3	Наличие на сайте ОО постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений; наличие у ОО официальной страницы в социальных сетях	Интерактивное взаимодействие – 5%; Официальная страница – 5% (баллы могут суммироваться)	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МинСО на текущий период – 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
<b>4.Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>				
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму	Реализация – 5%	2 триместр	полугодие (разовая)
4.2	Реализация профориентационной работы в рамках сотрудничества с СамГМУ, ТольяттиАзот, ОЗОН, ТГУ	Реализация – 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
4.3	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», от общего количества обучающихся 6 – 11-х классов	в качестве участников: 1% и более – 5%;	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
4.4	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года)	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром

		о распоряжение м МоиН СО на текущий период – 5%		
4.5	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее», «Большая перемена»	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденног о распоряжение м МОиН СО на текущий период - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
4.6	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденног о распоряжение м МоиН СО на текущий период – 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
<b>5.Эффективность управленческой деятельности</b>				
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся на уровне образовательного округа, на региональном уровне, на российском уровне	Наличие – 10%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	Отсутствие – 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по образовательному округу	Наличие – 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год	сохранение позиции в «зеленой зоне» – 3%; улучшение позиции	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром

		(переход в вышестоящую зону) – 5%		
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на российском и/или региональном уровнях	Отсутствие – 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	Отсутствие – 2%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
<b>6.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>				
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5 – 11-х классов	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МинСО на текущий период, - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся ОО во время образовательного процесса	Отсутствие – 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
6.3	Положительная динамика социального здоровья	Наличие – 5%		полугодие (в течение полугодия)
<b>7.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>				
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	Наличие – 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса "одного окна" ("Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации"), в общем числе педагогических работников	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром

		м МОиН СО на текущий период, - 2%		
7.3	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	участие на уровне муниципального округа - 3%, наличие победителей и призеров на региональном уровне - 5%, участие на федеральном уровне - 10%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
7.4	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации)	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
7.5	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период, - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
<b>8. Актуальные направления деятельности ОО для решения муниципальных задач</b>				
8.1	Организация дистанционного обучения детей-инвалидов и обучающихся на дому по предметам учебного плана МБУ	Наличие - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
8.2	Участие в реализации программ дуального обучения государственными образовательными учреждениями профессионального образования Самарской области	Участие - 10%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
8.3	Организация работы службы примирения (медиации) в школе	Наличие - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра,

				следующего за оцениваемым триместром
8.4	Доля обучающихся 7 - 11 классов, прошедших социально-психологическое тестирование, от общего количества обучающихся, подлежащих тестированию	Наличие - 5%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром
8.5	Наличие зарегистрированного объединения Российского движения школьников разного уровня	участие в мероприятиях на уровне муниципального округа - 3%, наличие победителей и призеров на региональном уровне - 5%, участие на федеральном уровне - 10%	1, 2, 3 триместр	Ежемесячно в течение триместра, следующего за оцениваемым триместром

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Размер выплаты (% от должностного оклада)</b>	<b>Периодичность</b>
Эффективная организация обеспечения требований санитарно-гигиенических условий образовательного процесса	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, заведующими учебными кабинетами и других работников гимназии, учащихся гимназии. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирурующих и надзорных органов	без замечаний - 20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание - 10% от оклада	
		более 1 замечаний – не начисляется	

Своевременное заполнение отчетов органов управления образованием.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	без замечаний -20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание - 10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Эффективное ведение документации	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации	без замечаний -20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание - 10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие опозданий, не выходов на работу без уважительной причины	без замечаний -20% от оклада	1 раз в год
		1 замечание -10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности работников учреждения	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, заведующими учебными кабинетами и других работников гимназии. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	без замечаний -20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание -10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	без замечаний -20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание -10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов.	Экономия ресурсов в отчетном периоде по сравнению с прошедшим отчетным периодом.	Экономия достигнута - 20% от оклада	ежемесячно
		Экономия не достигнута - не начисляется	
Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию	Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию	без замечаний -20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание -10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Отсутствие	Отсутствие обоснованных жалоб	без замечаний -20%	ежемесячно

обоснованных жалоб на деятельность заместителя директора по АХР со стороны педагогов, работников и учащихся гимназии.	на деятельность заместителя директора по АХР со стороны педагогов, работников и учащихся гимназии.	от оклада	
		1 замечание -10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Отсутствие дней временной нетрудоспособности в оцениваемом периоде	Отсутствие дней временной нетрудоспособности в оцениваемом периоде	Отсутствие-20% от оклада	ежемесячно
		Наличие -10% от оклада	
Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году	Подготовка учреждения к новому учебному году в срок	Размер не ограничен	1 раз в год

**7.4.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников бухгалтерии**

Наименование выплаты: Надбавка за результативность и качество работы

**Критерии и показатели эффективности деятельности  
Должность: Главный бухгалтер**

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (% от должностного оклада)	Периодичность
Эффективная организация постановки и ведения бухгалтерского учета	Отсутствие фактов приема первичных учетных документов, оформленных с нарушением норм действующего законодательства (отражением не всех реквизитов, предусмотренных унифицированной формой документа (при отсутствии унифицированной формы - обязательных реквизитов, предусмотренных инструкцией по бюджетному учету) отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	5% 3% -----	ежемесячно

<p>Отсутствие фактов отражения на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств с нарушением норм действующего законодательства</p> <p>отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более</p>	<p>5% 3% -----</p>	<p>ежемесячно</p>
<p>Отсутствие фактов несвоевременного отражения на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств</p> <p>отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более</p>	<p>5% 3% -----</p>	<p>ежемесячно</p>
<p>Отсутствие фактов несвоевременного перечисления налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в кредитные организации, средств на финансирование капитальных вложений, задолженности перед поставщиками, подрядчиками, покупателями, работниками;</p> <p>отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более</p>	<p>5% 3% -----</p>	<p>ежемесячно</p>
<p>Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на конец отчетного периода</p> <p>отсутствие наличие по вине работника 1 факт и более</p>	<p>7% -----</p>	<p>ежемесячно</p>
<p>Отсутствие фактов несвоевременного оформления бухгалтерских документов для передачи в архив в соответствии с утвержденной номенклатурой дел в учреждении</p> <p>отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более</p>	<p>5% 3% -----</p>	<p>ежемесячно</p>
<p>Отсутствие фактов несвоевременного копирования электронных баз данных (1С) бухгалтерской информации для резервного хранения</p> <p>- отсутствие - наличие 1 факт - наличие 2 факта и более</p>	<p>5% 3% -----</p>	<p>ежемесячно</p>

	Наличие рациональных предложений по повышению эффективности ведения бухгалтерского учета, улучшения результатов финансовой деятельности, устранения потерь и непроизводительных затрат - за каждое рациональное предложение	до 100%	по мере поступления рациональных предложений
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам бухгалтерского, налогового, статистического учета и отчетности	до 100%	по факту проведения проверки
Эффективная организация постановки и ведения налогового учета	Отсутствие фактов несвоевременного формирования регистров налогового учета отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	5% 3% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного оформления регистров налогового учета для передачи в архив в соответствии с утвержденной номенклатурой дел в учреждении отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	5% 3% -----	ежемесячно
Эффективная организация составления и предоставления отчетности	Использование современных методов предоставления отчетности по телекоммуникационным средствам связи	5%	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности в установленном порядке	5% до 50 % до 100 %	ежемесячно ежеквартально ежегодно
	Отсутствие фактов предоставления бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности с ошибками, с учетом существенности, а так же влекущими обязанность учреждения уплатить пени, штрафы	5% до 50 % до 100 %	ежемесячно ежеквартально ежегодно
	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления достоверной бухгалтерской информации внутренним и внешним пользователям	5%	ежемесячно
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Применение современных средств вычислительной и организационной техники, программного обеспечения, информационных технологий	5%	ежемесячно

**Должность: Бухгалтер**

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (% от должностного оклада)	Периодичность
Эффективная организация постановки и ведения бухгалтерского учета	Отсутствие фактов приема первичных учетных документов, оформленных с нарушением норм действующего законодательства (отражением не всех реквизитов, предусмотренных унифицированной формой документа (при отсутствии унифицированной формы - обязательных реквизитов, предусмотренных инструкцией по бюджетному учету) отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	15% 5% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов отражения на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств с нарушением норм действующего законодательства отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	15% 5% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного отражения на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	15% 5% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного перечисления налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в кредитные организации, средств на финансирование капитальных вложений, задолженности перед поставщиками, подрядчиками, покупателями, работниками; отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	15% 5% -----	ежемесячно

	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на конец отчетного периода отсутствие наличие по вине работника 1 факт и более	17% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного оформления бухгалтерских документов для передачи в архив в соответствии с утвержденной номенклатурой дел в учреждении отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	15% 5% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного копирования электронных баз данных (1С) бухгалтерской информации для резервного хранения - отсутствие - наличие 1 факт - наличие 2 факта и более	15% 5% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного оформления документов по работе в комиссии по поступлению и выбытию активов, инвентаризационной комиссии -отсутствие -наличие 1 факт по вине работника -наличие 2 факта и более по вине работника	100% 50% -----	ежемесячно
	Наличие рациональных предложений по повышению эффективности ведения бухгалтерского учета, улучшения результатов финансовой деятельности, устранения потерь и непроизводительных затрат - за каждое рациональное предложение	до 100%	по мере поступления рациональных предложений
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам бухгалтерского, налогового, статистического учета и отчетности	до 100%	по факту проведения проверки
Эффективная организация постановки и ведения налогового	Отсутствие фактов несвоевременного формирования регистров налогового учета отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	59% 20% -----	ежемесячно

учета	Отсутствие фактов несвоевременного оформления регистров налогового учета для передачи в архив в соответствии с утвержденной номенклатурой дел в учреждении отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	41% 20% -----	ежемесячно
Эффективна я организация составления и предоставле ния отчетности	Использование современных методов предоставления отчётности по телекоммуникационным средствам связи	15%	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности в установленном порядке	20% до 50 % до 100 %	ежемесячно ежекварталь но ежегодно
	Отсутствие фактов предоставления бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности с ошибками, с учетом существенности, а так же влекущими обязанность учреждения уплатить пени, штрафы	30% до 50 % до 100 %	ежемесячно ежекварталь но ежегодно
	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления достоверной бухгалтерской информации внутренним и внешним пользователям	15%	ежемесячно
Эффективна я организация использован ия материально - технических ресурсов	Применение современных средств вычислительной и организационной техники, программного обеспечения, информационных технологий	10%	ежемесячно

**Наименование выплаты: Премия за выполнение особо важных и ответственных работ**

**Условия получения выплаты: Выполнение особо важных и ответственных работ**

**Должность: Главный бухгалтер, бухгалтер**

<b>Показатели эффективно сти деятельност и</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Размер выплаты (% от должностного оклада)</b>	<b>Периодично сть</b>
--	---	--	---------------------------

Эффективное выполнение особо важных и ответственных работ	Достижение целей и выполнение поставленных задач - в установленные сроки ранее установленного срока	до 100%  размер не ограничен	По мере выполнения особо важных и ответственных работ
---	---	------------------------------------	---

**Наименование выплаты:** Премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год)

**Условия получения выплаты:** 1) Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде;  
2) Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка в отчетном периоде.

**Должность:** Главный бухгалтер, бухгалтер

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (% от должностного оклада)	Периодичность
Эффективная организация труда	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	размер не ограничен	По итогам работы за месяц, квартал, год
	Интенсивность и напряженность работы		
	Повышение квалификации (посещение курсов, семинаров, конференций и др., самостоятельное изучение действующего законодательства, регламентирующего работу по занимаемой должности)		
	Применение в работе современных форм и методов организации труда		
	Отсутствие обоснованных жалоб от внутренних и внешних пользователей бухгалтерской информации		
	Улучшение коллективных результатов деятельности учреждения		
	Соблюдение профессиональной этики		

**7.4.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала гимназии**

**Контрактный управляющий**

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты	Периодичность
Соблюдение норм законодательства в сфере закупок	Закупка товаров работ, услуг в соответствии с требованиями 44-ФЗ. "О контрактной системе в	без замечаний - 50% от оклада	ежемесячно

	сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд".	1 замечание - 10% от оклада	
		более 1 замечаний – не начисляется	
Отсутствие жалоб в контрольный орган.	Отсутствие жалоб в контрольный орган (ФАС) признанных обоснованными. Отсутствие предписаний по результатам проверок контролирующих органов.	без замечаний -30% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечание - 15% от оклада	
		более 2 замечания - не начисляется	
Эффективность документооборота	Соблюдение сроков на подготовку и размещение документации о закупке, сроков на заключение контрактов, Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству учреждения, в вышестоящие органы и иные органы, организации	без замечаний 50% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания 10% от оклада	
		более 2 замечаний не начисляется	
Эффективная разработка плана графика закупок	Разработка плана графика закупок, внесение изменений в план график закупок в установленные сроки.	без замечаний 50% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания 10% от оклада	
		более 2 замечаний не начисляется	
Эффективное выполнение приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности.	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности.	без замечаний 30% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания 10% от оклада	
		более 2 замечаний не начисляется	
Соблюдение порядка обращения со	Соблюдение порядка обращения со сведениями,	без замечаний 30% от оклада	ежемесячно

сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных.	относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных.	1-2 замечания 10% от оклада	
		более 2 замечаний не начисляется	

### Специалист по охране труда

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Размер выплаты</b>	<b>Периодичность</b>
Своевременная разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	Разработка велась  Разработка не велась	- 70% от оклада  0%	ежемесячно
Своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесенных изменений в действующие нормы трудового права	Работа осуществлялась оперативно с опережением установленных сроков Работа не осуществлялась в установленные сроки	- 70% от оклада  0%	ежемесячно
Своевременность и качество составления отчетности, ведения документации по установленной форме	отсутствие замечаний  наличие 1-2 замечания  наличие 3 и более замечаний	70% от оклада  50% от оклада  0%	ежемесячно

Экономное и эффективное использование расходных материалов	отсутствие замечаний	70% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	50% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Эффективное и своевременное соблюдение правил ТБ, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие замечаний	30% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	10% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Своевременность и качество исполнения приказов и поручений администрации, качество выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	

### Секретарь, делопроизводитель

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Размер выплаты</b>	<b>Периодичность</b>
Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности гимназии, делопроизводству	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Использование информационных технологий в ведении учёта и создании баз данных	Работа осуществлялась оперативно с опережением в установленные сроки	50% от оклада	ежемесячно
	Работа не осуществлялась в установленные сроки	0%	

Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей и работников гимназии на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Высокая исполнительская дисциплина	отсутствие замечаний	30% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	10% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Повышенная интенсивность работы	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Своевременное предоставление информации для размещения на сайте МБУ, согласно требованиям законодательства	отсутствие замечаний	30% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	10% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Качественная работа с персональными данными	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	

### Обслуживающий персонал гимназии

Наименование выплаты: Надбавка за интенсивность и напряженность работы

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты	Периодичность
---------------------------------------	--	----------------	---------------

Наличие в составе убираемой площади участков интенсивной проходимости и загрязнения (холлы, коридоры, лестницы)	Визуальная чистота. Отсутствие остаточной грязи и компонентов моющих и дезинфицирующих средств. Отсутствие жалоб со стороны работников гимназии. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	без замечаний - 70% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания - 10% от оклада	
		более 2 замечаний – не начисляется	

Наименование выплаты: Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты	Периодичность
Качественное проведение ежедневных уборок учебных классов	Визуальная чистота. Отсутствие остаточной грязи и компонентов моющих и дезинфицирующих средств. Отсутствие жалоб со стороны педагогов, заведующими учебными кабинетами и других работников гимназии. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	без замечаний -50% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания - 10% от оклада	
		более 2 замечаний - не начисляется	
		1-2 замечания -20% от оклада	
		более 2 замечаний - не начисляется	
Качественная уборка сан.узлов	Визуальная чистота. Отсутствие остаточной грязи и компонентов моющих и дезинфицирующих средств. Отсутствие заполненных урн. Отсутствие жалоб со стороны педагогов, заведующими учебными кабинетами и других работников гимназии. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	без замечаний -30% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания -10% от оклада	
		более 2 замечаний -не начисляется	
Соблюдение правил	Соблюдение правил - САНПиН, ТБ, ПБ,	без замечаний -30% от оклада	ежемесячно

	внутреннего трудового распорядка	1-2 замечания -10% от оклада	
		более 2 замечаний - не начисляется	

Наименование выплаты: Премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год)

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты	Периодичность
Качественное проведение генеральных уборок	Визуальная чистота. Отсутствие остаточной грязи и компонентов моющих и дезинфицирующих средств. Отсутствие жалоб со стороны педагогов, заведующими учебными кабинетами и других работников гимназии. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	без замечаний - 50% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания - 10% от оклада	
		более 2 замечаний – не начисляется	
Участие в месячниках и субботниках по благоустройству территории	Уборка территории (земельного участка) гимназии, посадка цветов, содержание клумб.	без замечаний 50% от оклада	единовременно
		1-2 замечания 10% от оклада	
		более 2 замечаний не начисляется	
Участие в подготовке гимназии к новому учебному году	(мойка окон, мойка плафонов светильников и пр.)	без замечаний - размер не ограничен	1 раз в год
		1-2 замечания -20% от оклада	
		более 2 замечаний - не начисляется	

## 8. Формирование и распределение фонда оплаты труда за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг

8.1. Фонд оплаты труда за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг состоит из:

- базового фонда;
- стимулирующего фонда.

8.2. Базовый фонд оплаты труда состоит из фонда оплаты труда педагогических работников и фонда оплаты труда по штатному расписанию административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Оплата труда педагогических работников производится за фактически проведенные часы платных образовательных услуг исходя из стоимости 1 часа, утверждаемой учредителем при согласовании тарифов по платным образовательным услугам и утверждается приказом руководителя ежегодно.

Оплата труда административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится в соответствии со штатным расписанием и табелем учета рабочего времени.

Доплата директору за оказание учреждением дополнительных платных услуг, оказываемых в соответствии с Уставом и утвержденным перечнем платных услуг производится в порядке и размере, определенном в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон.

8.3. Стимулирующий фонд оплаты труда включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), материальную помощь.

Размер стимулирующего фонда составляет 30% от базового фонда оплаты труда.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя на основании настоящего положения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Оплата труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности регламентируется трудовыми договорами (дополнительными соглашениями) в соответствии со штатным расписанием и тарификацией, утверждаемым руководителем учреждения на основании табеля учета рабочего времени.

### 8.4. Критерии и размеры стимулирующих выплат:

#### 8.4.1. Учителям, осуществляющим классное руководство

Наименование	Критерий	Периодичность	Размер
Доплата за осуществление контроля за посещаемостью занятий учащимися и по отсутствию	Погашение задолженности по платным образовательным услугам на первое число месяца, следующего за месяцем оказания услуг	Ежемесячно, за фактически отработанное время	100 руб.

задолженности учащихся по платным дополнительным образовательным услугам			
Выплата за работу по заключению договоров на оказание платных дополнительных образовательных услуг за период сентябрь-октябрь текущего учебного года	<p>Определяется как процентное соотношение числа заключенных договоров к общему числу учащихся в классе с коэффициентом 4, и составляет:</p> <p>при значении  50%-69% - 500 руб.,  70%-89% - 750 руб.,  90% и выше – 1000 руб.</p>	Единоновременно фиксированной суммой по результатам работы по заключению договоров на текущий учебный год	500 руб. 750 руб. 1000 руб.

Учителям, оказывающим платные образовательные услуги

Наименование	Критерий		Периодичность	Размер
	Классы/группы	% посещаемости занятий по платным образовательным услугам*		
Доплата за напряженность и интенсивность работы	1-4	не менее 70% учащихся	Ежемесячно	400 руб.
	Уроки психологического развития для дошкольников	не менее 50% учащихся		200 руб.
	5-9	не менее 70% учащихся		500 руб.
		не менее 50% учащихся		250 руб.
	10-11	не менее 70% учащихся		600 руб.
		не менее 50% учащихся		300 руб.
	Дошкольники	не менее 60% учащихся		2500 руб.
		не менее 40% учащихся		1250 руб.
	Развиваем русский язык, Химия вокруг нас, За страницами биологии, Нестандартное мышление по математике, Физика вокруг нас, Математические основы информатики	не менее 70% учащихся		3000 руб.
		не менее 50% учащихся		1500 руб.

\* % посещаемости занятий по платным образовательным услугам рассчитывается как отношение фактически посетивших занятий учащихся к списочной численности учащихся в группе с учетом часов посещения.

Учителям, оказывающим платные образовательные услуги

Наименование	Критерий	Периодичность	Размер (руб.)
Доплата за результативность и качество работы	Наличие победителей и призеров олимпиад, научных конференций, конкурсов и т.п.:	единовременно	
	1. Всероссийская олимпиада школьников Федеральный уровень		
	Победитель		15000
	Призер		10000
	Региональный уровень		
	Победитель		5000
	Призер		3000
	Муниципальный уровень		
	Победитель		3000
	Призер		1000
	2. Олимпиады из утвержденного Перечня Министерства науки и высшего образования		
	Первый уровень		
	Победитель		10000
	Призер		7000
	Второй уровень		
Победитель	7000		
Призер	5000		
Третий уровень			
Победитель	5000		
Призер	3000		
3. Олимпиады, не включенные в Перечень Министерства науки и высшего образования			
Федеральный уровень			
Победитель	5000		
Призер	3000		
Региональный уровень			
Победитель	3000		
Призер	2000		
Муниципальный уровень			
Победитель	2000		
Призер	1000		

## **9. Формирование и распределение фонда оплаты труда за счет средств, поступающих на иные цели**

9.1. Из средств субсидий, предоставляемых из бюджета городского округа Тольятти в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации выплачивается:

- ежемесячная доплата матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора с учреждениями в размере 500 рублей;
- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета в размере 5000 руб.;
- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам в размере 2015 руб. при наполняемости класса 25 чел. В случае наполняемости класса менее 25 чел. ежемесячное вознаграждение рассчитывается по формуле:  
 $2015 \text{ руб} : 25 \text{ чел} * N$ , где N – фактическая наполняемость класса
- ежемесячная денежная выплата в размере 10000 руб. молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", являющееся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету;
- педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации в размере, устанавливаемом нормативными документами органами власти Самарской области;
- ежемесячная выплата на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях

В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365

«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЪЕМА И УСЛОВИЙ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СУБСИДИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫМ БЮДЖЕТНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И ГОСУДАРСТВЕННЫМ АВТОНОМНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, В СООТВЕТСТВИИ С АБЗАЦЕМ ВТОРЫМ ПУНКТА 1 СТАТЬИ 78.1 БЮДЖЕТНОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТНИКОВ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ» и Постановлением Правительства Самарской области от 06.07.2023 № 539 «ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ОТДЕЛЬНОГО РАСХОДНОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЪЕМА И УСЛОВИЙ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

СУБСИДИЙ ИЗ ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА ГОСУДАРСТВЕННЫМ БЮДЖЕТНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И ГОСУДАРСТВЕННЫМ АВТОНОМНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ В СООТВЕТСТВИИ С АБЗАЦЕМ ВТОРЫМ ПУНКТА 1 СТАТЬИ 78.1 БЮДЖЕТНОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТНИКОВ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ» внести изменения в Положение «О порядке формирования фонда оплаты труда, о стимулировании труда и порядке установления доплат и надбавок работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Гимназия № 35»:

**Расчет заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

$$ЗПс = 0,5 * С + Н + Сф,$$

где

ЗПс – заработная плата советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

С - размер ставки штатной единицы (должностного оклада), применяемый для расчета заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, утвержденный постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (соответствует размеру должностного оклада для педагогических работников, относящихся к 4 квалификационному уровню (учитель) с учетом минимальных квалификационных требований, установленных в квалификационных справочниках и (или) стандартах);

Н – надбавка за интенсивность и напряженность (стимулирующая часть) в размере 14459,50 рублей выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени в соответствие с табелем учета рабочего времени;

Сф – премия по итогам работы за добросовестный и эффективный труд. Данная выплата осуществляется только при наличии сложившейся экономии средств субсидии из федерального бюджета на софинансирование расходных обязательств по финансовому обеспечению мероприятий по обеспечению деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в учреждении.

Критерии для премирования:

Показатель	Размер
------------	--------

Эффективное выявление, сопровождение и реализация социальных инициатив учащихся	до 50% должностного оклада
Эффективная организация и координация работы школьного медиа-центра и профильного обучения его участников	до 50% должностного оклада
Эффективное взаимодействие с общественными организациями по предупреждению негативного и противоправного поведения обучающихся	до 50% должностного оклада

- выплаты на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования и общеобразовательные программы дополнительного образования детей, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств областного бюджета;

- выплаты для финансирования расходов, направленных на обеспечение проведения выборов и референдумов;

- выплаты ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций.