

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
МБОУ Школа № 36
г.о.Самара

_____ Т.В.Глухова
«30» августа 2024 г.

ПРИНЯТО

На общем собрании
работников школы
Протокол № 4 от
«30» августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Школа № 36
г.о.Самара

_____ М.А.Шинкарева
Приказ №216-ув от 30.08.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного

учреждения «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных

предметов» городского округа Самара

(новая редакция, сентябрь 2024)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы

(эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- Постановлением Администрации городского округа Самара Самарской области от 17.11.2011 № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»;

- Уставом и Коллективным договором Учреждения.

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

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

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть пропорционален отработанному работником времени.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

$$\Phi OT = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + OЗ \right) + T + Y$$

где:

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

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

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i -наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

ОЗ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее-базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной

выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

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

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

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

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов пред профильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательных

процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

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

1.5.2. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

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

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

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

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются на основании Положения о распределении специального фонда оплаты труда.

1.5.3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю

общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами на основании Положения о распределении стимулирующих выплат работникам Школы.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год).

1.5.4. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается работникам с 1 сентября в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников (Приложение № 1 к Положению).

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

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

Порядок создания и работы Комиссии.

Комиссия избирается на общем собрании работников из представителей администрации, педагогических работников и председателя профсоюзного комитета.

Состав Комиссии утверждается приказом директора.

Количество членов Комиссии должно быть не менее 5 человек. Председатель избирается из числа членов Комиссии на первом заседании. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов Комиссии.

Председатель Комиссии:

- осуществляет прием документов (листов оценивания, портфолио) от работников Учреждения;
- готовит заседания Комиссии;
- проводит заседания Комиссии;
- знакомит членов Комиссии с представленными документами;
- несет ответственность за оформление и хранение протоколов заседания и листов оценивания работников.

Члены Комиссии:

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

Работники предоставляют листы оценивания и подтверждающие документы (портфолио) председателю Комиссии не позднее 3 сентября по результатам предыдущего учебного года.

Работники, уволенные по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации, и вновь принятые в Учреждение в течение 3 месяцев со дня увольнения, предоставляют листы оценивания и

подтверждающие документы (портфолио) председателю Комиссии в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

Периодичность заседания Комиссии - не позднее 10 сентября каждого года.

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

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

Решение Комиссии оформляется протоколом. Протоколы заседания Комиссии подписываются председателем Комиссии и хранятся у председателя Комиссии. Они доступны для ознакомления всем работникам Учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер. Итоговая таблица набранных баллов вывешивается на стенде в учительской не позднее 25 сентября каждого года.

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

Заседания Комиссии для оценки деятельности работников, стаж работы в должности которых составил 4 месяца, проводятся не позднее 7 дней по истечении 4 месяцев в порядке, установленном пунктами 6.7.8-6.7.11, оценивая деятельность этого работника за истекший период работы. Стоимость балла устанавливается такой же, как в текущем периоде.

Если стаж работы в должности достиг 4 месяцев в летний период, то деятельность работника оценивается на общих основаниях.

На заседание могут приглашаться члены трудового коллектива без права голоса.

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

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

1.5.5. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается за

- выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных работ; работ, требующих повышенного внимания);

- эффективную организацию учебно-воспитательного процесса (эффективная организация промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, Всероссийских проверочных работ, положительная динамика результатов Учреждения по итогам различных рейтингов и целевых показателей, отсутствие пропусков уроков без уважительной причины, 100% охват обучающихся дополнительным образованием, активное продвижение Учреждения в Интернет-пространстве, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.);

- эффективную организацию сопровождения учебно-воспитательного процесса и создание комфортных условий труда (отсутствие предписаний контролирующих органов по состоянию помещений и территории, оперативное выполнение и высокое качество ремонтных работ, работ по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году, сохранность имущества Учреждения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.);

- специальный режим работы (связанный с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

- эффективную организацию, использование и развитие материально-технических и финансовых ресурсов (отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, отсутствие задолженностей, высокая обеспеченность образовательного процесса компьютерами, оргтехникой, канцтоварами, учебной литературой и т.п., отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.).

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

1.5.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% от ставки заработной платы или должностного оклада;

- при выслуге свыше 10 лет - 4% от ставки заработной платы или должностного оклада.

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

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 иных педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам согласно Постановления Правительства Самарской области от 09.10.2008 года № 431 «Об

оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»

- «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам»:

- «Руководители, специалисты и служащие»;

- «Учебно-вспомогательный персонал первого и второго уровней»

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

Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в пункте 6.12, суммируется.

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

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

1.5.7. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическому работнику Учреждения, осуществляющему

образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и рассчитывается по формуле:

Категория = (БЧп х Ккв) - БЧп, где

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

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

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

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

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

На выплату премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$ЗПп = БЧп + СПп + СТп$, где:

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

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

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

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

i - наименование соответствующей образовательной программы;

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

$K_{пр}$ - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации

основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере 1,3.

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Ски - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

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

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

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской

области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

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

$СТп = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В$, 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 и выплачивается из стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

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

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

- при присуждении ученой степени кандидата наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

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

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

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

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

$ЗПр = БЧр + СПр + СТр$, где:

ЗПр -заработная плата директора Учреждения;

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

$BЧр = ЗП_{пср} \times Kр + Чр$, где:

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

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

$СПр = (ЗП_{пср} \times Kр \times Kзн) - (ЗП_{пср} \times Kр) + М$, где

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

1,2 -за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

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

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

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

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

ЗПзг - заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения;

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

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

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

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

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

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

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

3.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии Положением о распределении специального фонда оплаты труда.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

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

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

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

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

4.1. Должностные оклады работников Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений -

центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

4.2. Доплата за осуществление деятельности не предусмотренной должностными обязанностями.

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

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

4.6. Выплаты из специального фонда работникам Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

5.3. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за

работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс - вредные условия труда, 4 класс - опасные условия труда).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12% должностного оклада (оклада).

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

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

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

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

5.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего

времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При расчете дневной (часовой) ставки для оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день помимо оклада (должностного оклада) учитываются все виды выплат.

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

6.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год).

6.4. **Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)** устанавливается на основании перечня критериев эффективности труда и

формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается работникам с 1 сентября в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников (Приложение № 1 к Положению).

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

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

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

6.7. Порядок создания и работы Комиссии.

6.7.1. Комиссия избирается на общем собрании работников из представителей администрации, педагогических работников и председателя профсоюзного комитета.

6.7.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

6.7.3. Количество членов Комиссии должно быть не менее 5 человек. Председатель избирается из числа членов Комиссии на первом заседании. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов Комиссии.

6.7.4. Председатель Комиссии:

- осуществляет прием документов (листов оценивания, портфолио) от работников Учреждения;

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

6.7.5. Члены Комиссии:

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

6.7.6. Работники предоставляют листы оценивания и подтверждающие документы (портфолио) председателю Комиссии не позднее 3 сентября по результатам предыдущего учебного года.

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

6.7.7. Периодичность заседания Комиссии - не позднее 10 сентября каждого года.

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

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

6.7.10. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протоколы заседания Комиссии подписываются председателем Комиссии и хранятся у председателя Комиссии. Они доступны для ознакомления всем работникам Учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер. Итоговая таблица набранных баллов вывешивается на стенде в учительской не позднее 25 сентября каждого года.

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

6.7.12. Заседания Комиссии для оценки деятельности работников, стаж работы в должности которых составил 4 месяца, проводятся не позднее 7 дней по истечении 4 месяцев в порядке, установленном пунктами 6.7.8-6.7.11, оценивая деятельность этого работника за истекший период работы. Стоимость балла устанавливается такой же, как в текущем периоде.

Если стаж работы в должности достиг 4 месяцев в летний период, то деятельность работника оценивается на общих основаниях.

6.7.13. На заседание могут приглашаться члены трудового коллектива без права голоса.

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

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

6.9. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается за

- выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных работ; работ, требующих повышенного внимания);

- эффективную организацию учебно-воспитательного процесса (эффективная организация промежуточной и итоговой аттестации обучающихся,

Всероссийских проверочных работ, положительная динамика результатов Учреждения по итогам различных рейтингов и целевых показателей, отсутствие пропусков уроков без уважительной причины, 100% охват обучающихся дополнительным образованием, активное продвижение Учреждения в Интернет-пространстве, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.);

- эффективную организацию сопровождения учебно-воспитательного процесса и создание комфортных условий труда (отсутствие предписаний контролирующих органов по состоянию помещений и территории, оперативное выполнение и высокое качество ремонтных работ, работ по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году, сохранность имущества Учреждения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.);

- специальный режим работы (связанный с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

- эффективную организацию, использование и развитие материально-технических и финансовых ресурсов (отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, отсутствие задолженностей, высокая обеспеченность образовательного процесса компьютерами, оргтехникой, канцтоварами, учебной литературой и т.п., отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.).

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

6.11. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% от ставки заработной платы или должностного оклада;

- при выслуге свыше 10 лет - 4% от ставки заработной платы или должностного оклада.

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

6.11.1 Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей:

- «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей иных педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

6.11.2 Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам согласно Постановления Правительства Самарской области от 09.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»

- «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам»:

- «Руководители, специалисты и служащие»;

- «Учебно-вспомогательный персонал первого и второго уровней»

6.13. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в

подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

6.14. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в пункте 6.12, суммируется.

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

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

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

Категория = (БЧп х Ккв) - БЧп, где

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

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

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

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

6.18. При наступлении у работника права на установление надбавки за квалификационную категорию выплата надбавки производится в соответствии с

приказом учреждения с даты принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории.

6.19. На выплату премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда:

6.19.1. за выполнение особо важных или срочных работ;

6.19.2 за высокую результативность учебно-воспитательного процесса;

6.19.3 за высокую результативность работы с одаренными детьми;

6.19.4 за высокий уровень организации и создание комфортных условий для мероприятий (выставок, семинаров, конференций, открытых уроков, внеурочных воспитательных мероприятий);

6.19.5 за добросовестное отношение к труду, высокий уровень санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;

6.19.6 в связи с празднованием Дня учителя;

6.19.7 в преддверии международного женского дня и дня защитника Отечества;

6.19.8 в связи с окончанием учебного года;

6.19.9 в преддверии нового года.

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

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

7. Виды и размеры доплат из специального фонда оплаты труда

Специальный фонд оплаты труда включает выплаты:

7.1. Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ, определяется в процентном отношении от базовой части оплаты труда в зависимости от преподаваемого предмета: русский язык и литература - 10%, математика - 10%, литературное чтение – 10%, математика, физика – 5%, химия – 5%, иностранный язык - 10%, биология – 5%, география – 5%, ИКТ – 5%, информатика – 5%.

7.2. Доплаты за руководство методическим объединением учителей, МО учителей русского языка и литературы и МО учителей математики и информатики – от 2000 рублей, другие МО – от 2000 рублей;

7.3. Доплаты за осуществление комплекса мероприятий по воспитанию, образования, развитию и социальной защите личности обучающихся в школе, организациях, учреждениях; за работу с детьми с девиантным поведением – от 1000 рублей.

7.4. Доплаты за организацию работы по учету, заполнению и выдаче аттестатов об основном общем и среднем общем образовании – от 1000 рублей;

7.5. Доплаты за ведение внеклассной работы по физическому воспитанию и спорта – от 1000 рублей;

7.6. Доплаты за организацию взаимодействия с ветеранами педагогического труда – от 1000 рублей;

7.7. Доплаты за организацию работы выборного органа первичной профсоюзной организации (председателю) – от 1000 рублей;

7.8. Доплаты за организацию работы с молодыми специалистами – от 1000 рублей;

7.9. Доплаты за обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе – от 1000 рублей;

7.10. Доплаты за организацию работы со сторонними организациями и учреждениями по реализации социальных проектов – от 1000 рублей;

7.11. Доплаты за организацию работы школьного музея – от 1000 рублей;

7.12. Доплаты за организацию работы школьной редакции и газеты «Версия 36» - от 1000 рублей;

7.13. Доплаты за выполнение работы помощника начальника штаба гражданской обороны – от 1000 рублей;

7.14. Доплаты за осуществление комплекса мероприятий по формированию и навыков и культуры здорового питания – от 1000 рублей;

7.15. Доплаты за совершенствование форм и методов обучения и воспитания – от 1000 рублей;

7.16. Доплаты за осуществление взаимодействия между школой и

дошкольным образовательным учреждением с целью обеспечения преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования – от 1000 рублей;

7.17. - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»-определяется в процентном отношении от должностного оклада-10%;

7.18. - 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 определяется в процентном отношении от должностного оклада-10%;

7.19. - доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за выполнение работ различной квалификации, за осуществление деятельности не предусмотренной должностными обязанностями, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

7.20. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством;

7.21. Пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику.

8.1.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовым договорам на должности, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства

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

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

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

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

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

8.1.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального

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

8.1.6. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 7.1.4, пункте 8.1.5 настоящего Положения, не учитывается:

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

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

направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

8.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

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

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

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

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

8.3. Ежемесячные денежные выплаты основному работнику в размере 5000,00 рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам.

8.4. Ежемесячные денежные вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере 5000,00 рублей.

9. Порядок выплаты материальной помощи

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

- длительное (более одного месяца) заболевание, требующее дорогостоящего (более 20000 руб.) 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).

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

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Учреждения.

9.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Данное положение вступает в силу со дня его утверждения. Срок действия не ограничен (или до момента введения нового Положения).

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

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания			Количество баллов по итогам самооценки	Количество баллов по итогам оценки Комиссии
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) ✓ Положительная динамика среднего балла - 2 балла ✓ Сохранение среднего балла – 1 балл	Предмет	Сред.балл (АСУ) было	Сред.балл (АСУ) стало		
		Баллы суммируются				
	1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла Баллы суммируются по каждому из предметов				
	1.3. Показатель качества знаний в % (по результатам итоговых контрольных работ) уровня учебных достижений по предмету (для 1-х классов): - 85-100% - 2 балла - 75-84% - 1 балл - ниже 74% - 0 баллов Баллы суммируются	Качество знаний по результатам административных годовых контрольных работ: По русскому языку - _____% По математике - _____%				
	1.4. 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	Качество обученности на уровне начального общего образования не менее 70% - 2 балла (АСУ РСО) Качество обученности на уровне основного и среднего общего образования не менее 60% - 2 балла (АСУ РСО) Баллы суммируются по каждому из предметов				

	1.5. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок, обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	При наличии подтверждающих документов: - по 1 предмету (или 1 параллели) – 1 балл - по 2 предметам (или 2 параллелям) – 2 балла - по 3 предметам (или 3 и более параллелям) – 3 балла Проверка и анализ ВПР – 2 балла Баллы суммируются		
	1.6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	70% и выше – 2 балла На уровне среднего значения по «образовательному округу» 50-69% - 1 балл		
	1.7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	При наличии подтверждающих документов: 75% и более – 2 балла		
	1.8. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2 балла Баллы суммируются по каждому предмету		
	1.9. Проведение и участие в процедурах, связанных с допуском к ГИА (ИС-9, ИС-11)	Эксперт – 3 балла Организатор в аудитории – 2 балла Тех. специалист – 2 балла Организатор вне аудитории – 1 балл (с приложением приказа (-ов)) Баллы суммируются		
	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 медалью, обучавшихся у учителя	3 балла – золото 2 балла – серебро с приложением справки администратора ОУ Баллы суммируются		

	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»	70-85 баллов (естественно-математических дисциплин) – по 2 балла за каждого 81-99 баллов (все дисциплины) – по 2 балла за каждого 100 баллов – по 5 баллов за каждого «стобалльника» Наличие выпускников, не преодолевших порог баллов ЕГЭ – минус 1 балл за каждого Баллы суммируются		
	1.12. Деятельность классного руководителя по профилактике отклоняющегося поведения обучающихся (за исключением инструктажей ПДД и ТБ) (при наличии подтверждающих документов: протоколы бесед с родителями; протоколы бесед с детьми; пр.)	Наличие – 2 балла		
	1.13. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1 балл		
	1.14. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в том числе мероприятия РДДМ, Орлята России); численность обучающихся класса, прошедших регистрацию в РДДМ	20 -30% - 1 балл 31-50% - 2 балла 51-100% - 3 балла Школьный уровень – 0,5 балл Городской уровень – 1 балл Областной уровень – 2 балл Всероссийский уровень – 3 балла Баллы суммируются Максимальное число баллов по данному критерию – 6 баллов		
	1.15. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях	Школьный уровень – 0,5 балла Городской уровень – 1 балл Областной уровень – 2 балла		

	(победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Всероссийский, международный уровень – 3 балла		
	1.16.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	Список класса с указанием кружков и секций дополнительного образования: 60 - 75% - 1 балл 76 - 100% - 2 балла		
	1.17.Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	2 балла		
	1.18. Соблюдение сотрудником трудовой дисциплины	2 балла		
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)	Городской уровень – 2 балла Областной уровень – 3 балла Всероссийский и международный уровень – 4 балла Баллы суммируются Максимальное число баллов по данному критерию – <u>12 баллов</u>		
	2.2.Доля обучающихся, завершивших обучение в очных и дистанционных профильных сменах и курсах Регионального центра для одаренных детей «Вега»	1-10 человек – 1 балл 11-20 человек – 2 балла Более 21 человека – 3 балла		
	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	от 80% - 1 балла Проверка – 2 балла		
	2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем	Окружной уровень – по 1 баллу за каждого Региональный уровень – по 4 балла за каждого Заключительный – по 10 баллов за каждого		

	предмету(-ам) (в зависимости от уровня)			
	2.5.Количество обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем в работу технопарков «Кванториум», центров «ИТ-куб», регистрация в качестве участника в молодежном форуме «Волга»	менее 10 % - 1 балл более 10% - 2 балла		
	2.6. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Не менее 50% – 1 балла		
	2.7.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	от 0-49 % - 1 балл 50-80% – 2 балла 81-100% - 3 балла		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых)	3.1.Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный	3.1.1. Работа на платформах «Сферум» - 2 балла (при наличии подтверждающих документов)		

технологий) в образовательном процессе	план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	3.1.2 Регистрация обучающихся на платформе ФГИС «Моя школа»: 5-10% - 0,5 балла 11-20% - 1 балл 21-30% - 1,5 балл более 31% - 2 балла (по справке администратора ОУ) 3.1.3 Регистрация родителей (законных представителей) на платформе ФГИС «Моя школа»: 1-50% - 2 балла Более 51% - 4 балла (по справке администратора ОУ) 3.1.4 Использование в работе учителя ресурсов ФГИС «Моя школа» - 2 балла Баллы суммируются		
	3.2.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	2 балла при наличии подтверждающих документов		
	3.3.Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся	2 балла (на основе методической разработки 2 уроков)		
	3.4.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	2 балла (на основе справки администратора)		

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных школой	2 балла при наличии сертификата, диплома или приказа Баллы НЕ суммируются		
	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 правления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 1 балл Городской (окружной) или областной уровень – 2 балла Всероссийский или международный уровень – 3 балла Баллы суммируются		
	4.3. Участие в работе жюри различного уровня	Школьный уровень – 1 балл Городской (окружной) или областной уровень – 2 балла Всероссийский или международный уровень – 3 балла		
	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	Наличие – 1 балл Баллы НЕ суммируются		
	4.5.Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным	Суммарное число часов КПК: 49-72 часа – 1 балл 73 часа и более – 2 балла		

	направлениям развития системы воспитания			
	4.6.Результативность работы учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (по результатам административного контроля или при наличии приказа, плана работы, отчета)	Модель наставничества педагог-педагог – 2 балла Модель наставничества педагог-студент – 2 балла Баллы при необходимости суммируются		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1.Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	70% и более – 1 балл		
	5.2.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма, нарушений правил дорожного движения среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса; профилактическая работа (на основании подтверждающих документов)	2 балла Баллы при необходимости суммируются		
	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 (для учителей физической культуры)	Доля обучающихся 50% и более от состава класса – 1 балл Положительная динамика по итогам сравнения отчётных периодов – 2 балла		
	5.4. Отсутствие замечаний по ведению учебно-педагогической документации (по результатам административного контроля)	Учитель-предметник – 2 балла (эл журнал) Классный руководитель – 3 балла (дневник, личные дела, эл журнал, ПКР)		
	5.5. Организация образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН)	Наличие школьной формы (только для начальной школы) – 1 балл Заведование кабинетом – 1 балл		

	использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Развитие инфраструктуры школы – 1 балл Баллы суммируются		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административного, вспомогательного и технического персонала Школы

(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) полностью в родительном падеже)

(должность в родительном падеже)

№	Наименование показателя	Количество баллов по итогам самооценки
1	Достижение положительных результатов в образовательной деятельности	10
2	Отсутствие кредиторских и дебиторских задолженностей	10
3	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников)	10
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10
5	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны труда и здоровья детей	10
6	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся	10
7	Создание и совершенствование необходимых условий для безопасности жизни и здоровья участников образовательного процесса.	10
8	Доля обучающихся, стоящих 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 обучающихся, состоящих на профилактическом учете	10
9	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	10
10	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	10
11	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10

12	Сохранность материальных ценностей, оборудования, экономное расходование материалов	10
13	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	10
14	Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения	10
15	Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли	10
16	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей	10
17	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса	10
18	Своевременное оформление личных дел работников	10
18	Грамотное оформление трудовых отношений, приказов по кадрам	10

Дата предоставления Листа работником _____ Личная подпись работника _____

С решением Комиссии ознакомлен _____ Дата _____