

Принято на общем собрании работников

Протокол № 7 от 28.05 2026г.
Председатель [подпись] (Иванникова М.В.)

«Утверждаю»

Приказ № 436-ог от 28.05 2026г.
Директор гимназии [подпись] (Ураксина Е.Г.)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Гимназия № 4» городского округа Самара
(новая редакция)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 4» городского округа Самара (далее – гимназия).
- 1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:
 - 1.2.1. Трудовым кодексом Российской Федерации,
 - 1.2.2. постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями),
 - 1.2.3. постановлением Правительства Самарской области от 27.03.2020 №200 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
 - 1.2.4. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
 - 1.2.5. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,
 - 1.2.6. постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 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» (с изменениями и дополнениями, в актуальной редакции),
 - 1.2.7. постановлением Администрации городского округа Самара от 09.06.2017 № 470 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа Самара и среднемесячной заработной платы работников

- таких учреждений и предприятий и утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа Самара в информационно-телекоммуникационной сети Интернет» (с изменениями и дополнениями, в актуальной редакции),
- 1.2.8. приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №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» (в редакции от 12.12.2022г. №753-од);
- 1.2.9. постановлением Конституционного суда РФ от 23.09.2024 №40-П по делу о проверке конституционности ст. 120 чч.1 и 3 ст.133, чч. 1-4, 11 ст. 133.1 ТК РФ в связи с жалобой гр. Е.Н. Харюшевой;
- 1.2.10. постановлением Правительства Самарской области от 23.04.2025г. №220 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- 1.2.11. Постановление Администрации городского округа Самара от 17.02.2025 №111 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Самара и внесении изменений в постановление Администрации городского округа Самара 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»;
- 1.2.12. постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025г. № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области».
- 1.3. Заработная плата работникам гимназии устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в гимназии системой оплаты труда.
- 1.4. Директор гимназии обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в гимназии.
- 1.5. Настоящие изменения вступают в силу с 01.06.2026г.

2. Методика распределения фонда оплаты труда работников гимназии, финансируемых за счет ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА:

- 2.1. Фонд оплаты труда работников гимназии состоит из:
- 2.1.1. **базового** фонда оплаты труда работников, который включает в себя:
- 2.1.1.1. оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- 2.1.1.2. оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- 2.1.1.3. объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

- 2.1.1.4. выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- 2.1.1.5. 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;
- 2.1.1.6. 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;
- 2.1.1.7. доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.
- 2.1.2. **специального** фонда оплаты труда работников, который включает:
- 2.1.2.1. выплаты компенсационного характера: доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; 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; надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).
- 2.1.2.2. доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

№ п/п	Наименование работ
1.1	За заведование элементами инфраструктуры: -за заведование учебными кабинетами (лаборантские, спортивные/актовые залы) -за работу с (лабораторным/ спортивным/ компьютерным, иным учебным) оборудованием, прекурсорами
1.2	Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников
1.3	За проверку тетрадей и письменных работ
1.4.	За работу с родителями, консультации и дополнительные занятия с обучающимися

- 2.1.2.3. выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист». При наличии у педагогического работника квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" доплата устанавливается по каждой квалификационной категории при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью.

Конкретный размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительных обязанностей на период их выполнения;

- 2.1.2.4. 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;

Работникам производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда. Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются на основании приказов директора гимназии.

- 2.1.3. **стимулирующего** фонда оплаты труда работников гимназии, который включает выплаты стимулирующие характера, в том числе директору гимназии в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

- 2.1.3.1. Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников гимназии, за исключением директора, а также условия их осуществления устанавливаются данным локальным нормативным актом.

- 2.1.3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

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

- 2.1.3.2.1.3. адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- 2.1.3.2.1.4. своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- 2.1.3.2.1.5. прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

- 2.1.3.2.2. надбавка за интенсивность и напряженность работы (устанавливается в размере от 100 до 50000 рублей приказом директора гимназии с учетом обеспеченности финансовыми средствами административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу с 1 января и с 1 сентября за выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности. Основаниями для выплаты являются: систематическое выполнение срочных и неотложных работ; выполнение большого объема работы в краткие сроки, выполнение работ, требующих повышенного внимания, способности применять разносторонние знания в профессии, выполнение сложных работ с высокими интеллектуальными и эмоциональными нагрузками, разъездной режим работы, применение при выполнении работ специальных компьютерных программ. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается каждому работнику индивидуально на срок от 1 месяца до 1 года. Решением директора надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть отменена при ухудшении показателей в работе или окончании работы, требующей высокой напряженности и интенсивности.)
- 2.1.3.2.3. премия за выполнение особо важных или срочных работ (см. п 14. данного положения);
- 2.1.3.2.4. премия по итогам работы (месяц, квартал, год) (см. п 14. данного положения);
- 2.1.3.2.5. ежемесячная надбавка за выслугу лет. 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, указанных в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня

возникновения у работника гимназии права на получение этой надбавки.

2.1.3.2.6. ежемесячная надбавка за квалификационную категорию
Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом (распоряжением) руководителя образовательного учреждения со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении (подтверждении) квалификационной категории. Работникам, которым установлены должностные оклады с учетом квалификационной категории, действующие по 31 августа 2025 года, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с 1 сентября 2025 года. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах: для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада; для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.

2.1.3.2.7. ежемесячная региональная выплата, размер которой определяется Правительством Самарской области на соответствующий календарный год. Работникам образовательных учреждений, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени. Ежемесячная региональная выплата начисляется на основании приказа директора гимназии. (см.п.12 данного положения).

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

2.1.3.4. Размер стимулирующих выплат директору гимназии устанавливается учредителем.

2.1.4. доплата до МРОТ. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором гимназии.

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

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

2.4. Индексация заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений осуществляется согласно ст. 134 ТК РФ в порядке, установленном законодательством о труде и иными трудовыми нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 2.5. Оплата труда работников гимназии, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками гимназии.
- 2.6. Должностные оклады (оклады) работников гимназии, 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 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».
- 2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.
- 2.8. В случае образования экономии фонда оплаты труда гимназии 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 гимназии в соответствии с локальными нормативными актами гимназии.
- 2.9. В соответствии со ст. 153 ТК РФ в случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

3. Порядок и условия оплаты труда отдельных работников, финансируемых за счет областного бюджета.

3.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс.

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

$$ЗП_{\pi} = БЧ_{\pi} + СП_{\pi} + СТ_{\pi},$$

где $ЗП_{\pi}$ – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{\pi}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{\pi} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{pr} \times H \times Y_{\pi} \times 4,2 \times K_{rp} + C_{ki} \times H \times Y_{\pi} \times 4,2,$$

где C_{ni} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -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;

K_{mk} – 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, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 – до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 – от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 – от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 – от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 – от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 – свыше 15 человек в классах-комплектах;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{пр}$ – 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 не менее 1,3 (далее – коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается директором гимназии и равен 1,3.

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

$U_{п}$ – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$ – 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;

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

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

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times K_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times K_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

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 размере 1,1 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.

K_{нм} – 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;

СТ_п – 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:

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

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

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п},$$

где K_{кв} – 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 определяется по формуле: 3-10 лет стажа-повышающий коэффициент 1, 005, 10 лет стажа и выше-повышающий коэффициент 1.01.

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

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

3.1.3. Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом гимназии.

3.2. Порядок и условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера гимназии.

3.2.1. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера гимназии устанавливается директором гимназии в соответствии с группой по оплате труда директора гимназии 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СП_{зг} + СТ_{зг},$$

где $ЗП_{зг}$ – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера гимназии;

$БЧ_{зг}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера гимназии, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times K_p + П,$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в гимназии 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 приказом директора гимназии.

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

$СП_{зг}$ – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера гимназии, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + Р$$

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 размере 1,1 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;

СТ_{зг} – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера гимназии, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру гимназии.

3.2.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера гимназии устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

3.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

3.3.1. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

3.3.2. Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.3.3. Должностные оклады учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 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» (с изменениями и дополнениями, в актуальной редакции).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам, финансируемым за счет областного бюджета

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующего фонда в соответствии с действующими нормативными документами.

4.2. Все выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда гимназии.

4.3. Срок действия выплат указывается в приказе директора.

- 4.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда являются:
- 4.4.1. стаж работы в должности в гимназии не менее 4 месяцев;
 - 4.4.2. выполнение критериев премирования;
 - 4.4.3. отсутствие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
 - 4.4.4. соблюдение установленного срока выполнения поручений руководства или надлежащее исполнение должностных обязанностей;
 - 4.4.5. отсутствие дисциплинарного взыскания.
- 4.5. Стимулирующие выплаты работникам могут быть снижены в случае:
- 4.5.1. нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;
 - 4.5.2. нарушения работником норм охраны труда, правил санитарного законодательства и противопожарной защиты;
 - 4.5.3. невыполнения приказов, распоряжений директора и уполномоченных должностных лиц;
 - 4.5.4. наличие случая травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках, на занятиях внеурочной деятельности, во время проведения мероприятий, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
 - 4.5.5. несоблюдения установленного срока выполнения приказов директора или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
 - 4.5.6. вынесение дисциплинарного взыскания.
- 4.6. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя и главного бухгалтера гимназии могут быть также отменены или снижены до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения их средней заработной платы и заработной платы работников гимназии, указанного в п. 3.2.3. данного положения. Снижение выплат оформляются отдельным приказом директора.
- 4.7. Установление стимулирующих критериев, не связанных с результативностью труда работников, не допускается.
- 4.8. Оценка критериев выражается в баллах.
- 4.9. Размеры стимулирующих выплат работникам по бальной системе рассчитываются исходя из стоимости 1 балла в указанный период и количества баллов у данного работника. Стоимость одного балла рассчитывается следующим образом: сумма стимулирующего фонда после распределения обязательных выплат (п. 2.1.3.2.5.-2.1.3.2.6) делится на общее количество баллов работников каждой категории и умножается на количество баллов конкретного работника.
- 4.10. Размеры стимулирующих выплат работникам, период их действия, список работников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом директора.
- 4.11. Стимулирование работников зависит от достижения качественных и количественных показателей эффективности (качества) труда работников гимназии (приложение № 1 «Показатели и критерии эффективности (качества) труда работников» (стимулирующий фонд областного бюджета) к настоящему Положению).
- 4.12. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.
- 4.13. Порядок установления выплат из стимулирующего фонда:
- Директор Гимназии:
- издает приказ о создании рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, члены которой имеют доверие общего собрания работников и работодателя;
 - издает приказ об организации работы по установлению стимулирующих выплат;

- издает приказ об установлении стимулирующих выплат, согласно протоколам заседания рабочей группы;
- утверждает приказом стоимость одного балла, итоговые суммы каждому работнику с указанием срока действия выплат.

Работники Гимназии:

- в срок до 10 сентября и до 10 декабря представляют членам рабочей группы по установленной форме заполненные и подписанные листы эффективности (качества) работы с указанием баллов по каждому из показателей и суммарного балла самооценки, а также документы, подтверждающие правомочность установления баллов.
- знакомятся под роспись с итогами определения общего количества баллов стимулирующих выплат и с приказом об утверждении стоимости одного балла и начислении стимулирующих выплат.

Рабочая группа:

- организует работу согласно Положению о рабочей группе по установлению стимулирующих выплат;
- изучает заполненные работниками листы самооценки и представленные материалы;
- выносит не позднее 15 сентября и 15 декабря окончательное решение по количеству баллов у каждого работника.

Совет Гимназии:

- согласовывает критерии распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогов.

Профсоюзный комитет:

- согласовывает показатели и критерии эффективности (качества) труда работников.

4.14. Заседания рабочей группы по установлению стимулирующих выплат для оценки деятельности вновь принятых работников, стаж работы в должности которых составил 4 месяца, проводятся не позднее 7 дней по истечении 4 месяцев в порядке, установленном пунктом 4.13., 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.

5. Методика распределения фонда оплаты труда работников гимназии, финансируемых за счет ГОРОДСКОГО БЮДЖЕТА.

- 5.1. Фонд оплаты труда работников гимназии, финансируемых за счет городского бюджета, распределяется согласно отдельному приказу учредителя на каждый год на:
 - 5.1.1. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, должностными инструкциями.
 - 5.1.2. Фонд оплаты труда административного, учебно-вспомогательного, персонала, осуществляющего работу в соответствии с должностными инструкциями.
- 5.2. Фонд оплаты труда работников гимназии, финансируемых за счет городского бюджета, распределяется:
 - 5.2.1. на оплату должностных окладов штатных единиц. Перечень должностей и количество штатных единиц формируется гимназией самостоятельно в пределах проектных значений объемов финансового обеспечения. Размер должностных окладов работников, финансируемых за счет городского бюджета, рассчитывается согласно постановления правительства Самарской

области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере 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» в пределах выделенных средств из городского бюджета.

5.2.2. на выплаты стимулирующего, компенсационного характера работникам, финансируемым из городского бюджета.

5.2.3. выплаты компенсационного характера: доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; 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; надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

5.2.4. доплата до МРОТ.

5.3. Виды выплат стимулирующего характера:

5.3.1. Стимулирующие выплаты иным работникам за результативность и качество работы согласно перечню критериев эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) в зависимости от достижения ими качественных и количественных показателей эффективности (качества) труда работников учреждения (приложение № 2 «Показатели и критерии эффективности (качества) труда работников» (стимулирующий фонд городского бюджета) к настоящему Положению).

5.3.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы (устанавливается в размере от 100 до 50000 рублей приказом директора гимназии с учетом обеспеченности финансовыми средствами административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу с 1 января и с 1 сентября за выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности. Основаниями для выплаты являются: систематическое выполнение срочных и неотложных работ; выполнение большого объема работы в краткие сроки, выполнение работ, требующих повышенного внимания, способности применять разносторонние знания в профессии, выполнение сложных работ с высокими интеллектуальными и эмоциональными нагрузками, разъездной режим работы, применение при выполнении работы специальных компьютерных программ. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается каждому работнику индивидуально на срок от 1 месяца до 1 года. Решением директора надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть отменена при ухудшении показателей в работе или окончании работы, требующей высокой напряженности и интенсивности.)

- 5.3.3. ежемесячная надбавка за квалификационную категорию Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом (распоряжением) руководителя образовательного учреждения со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении (подтверждении) квалификационной категории. Работникам, которым установлены должностные оклады с учетом квалификационной категории, действующие по 31 августа 2025 года, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с 1 сентября 2025 года. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах: для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада; для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.
- 5.3.4. Иные стимулирующие выплаты (см. п 14. данного положения).
- 5.4. Конкретные размеры выплат, период выплат фиксируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам, финансируемым за счет городского бюджета

- 6.1. Выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам, финансируемым за счет городского бюджета, не являются обязательными и могут производиться единовременно в конце календарного года при экономии фонда оплаты труда городского бюджета.
- 6.2. Срок действия выплат указывается в приказе директора.
- 6.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда являются:
- 6.3.1. стаж работы в должности в гимназии не менее 4 месяцев;
 - 6.3.2. выполнение критериев премирования;
 - 6.3.3. отсутствие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
 - 6.3.4. соблюдение установленного срока выполнения поручений руководства или надлежащее исполнение должностных обязанностей;
 - 6.3.5. отсутствие дисциплинарного взыскания.
- 6.4. Стимулирующие выплаты работникам могут быть снижены в случае:
- 6.4.1. нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;
 - 6.4.2. нарушения работником норм охраны труда, правил санитарного законодательства и противопожарной защиты;
 - 6.4.3. невыполнения приказов, распоряжений директора и уполномоченных должностных лиц;
 - 6.4.4. наличия случая травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках, на занятиях внеурочной деятельности, во время проведения мероприятий, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
 - 6.4.5. несоблюдения установленного срока выполнения приказов директора или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
 - 6.4.6. вынесение дисциплинарного взыскания.

- 6.5. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя могут быть также отменены или снижены до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения их средней заработной платы и заработной платы работников гимназии, указанного в п. 3.2.3. данного положения. Снижение выплат оформляются отдельным приказом директора.
- 6.6. Установление стимулирующих критериев, не связанных с результативностью труда работников, не допускается.
- 6.7. Оценка критериев выражается в баллах.
- 6.8. Размеры стимулирующих выплат работникам по бальной системе рассчитываются исходя из стоимости 1 балла в указанный период и количества баллов у данного работника. Стоимость одного балла рассчитывается следующим образом: денежные средства, оставшиеся от экономии, делятся на общее количество баллов работников и умножается на количество баллов конкретного работника.
- 6.9. Размеры стимулирующих выплат работникам, период их действия, список работников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом директора.
- 6.10. Стимулирование работников зависит от достижения качественных и количественных показателей эффективности (качества) труда работников гимназии (приложение № 1 «Показатели и критерии эффективности (качества) труда работников» (стимулирующий фонд областного бюджета) к настоящему Положению).
- 6.11. Порядок установления выплаты:
- Директор Гимназии:
- издает приказ о создании рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, члены которой имеют доверие общего собрания работников и работодателя;
 - издает приказ об организации работы по установлению стимулирующих выплат;
 - издает приказ об установлении стимулирующих выплат, согласно протоколам заседания рабочей группы;
 - утверждает приказом стоимость одного балла, итоговые суммы каждому работнику с указанием срока действия выплат.
- Работники Гимназии:
- в срок до 10 декабря представляют членам рабочей группы по установленной форме заполненные и подписанные листы эффективности (качества) работы с указанием баллов по каждому из показателей и суммарного балла самооценки, а также документы, подтверждающие правомочность установления баллов.
 - знакомятся под роспись с итогами определения общего количества баллов стимулирующих выплат и с приказом об утверждении стоимости одного балла и начислении стимулирующих выплат.
- Рабочая группа:
- организует работу согласно Положению о рабочей группе по установлению стимулирующих выплат;
 - изучает заполненные работниками листы самооценки и представленные материалы;
 - выносит не позднее 15 декабря окончательное решение по количеству баллов у каждого работника.
- Совет Гимназии:
- согласовывает критерии распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогов.
- Профсоюзный комитет:
- согласовывает показатели и критерии эффективности (качества) труда работников.
- 6.12. Заседания рабочей группы по установлению стимулирующих выплат для оценки деятельности вновь принятых работников, стаж работы в должности которых составил 4

месяца, проводятся не позднее 7 дней по истечении 4 месяцев в порядке, установленном пунктом 6.11., 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.

7. Порядок и условия оплаты труда директора гимназии.

- 7.1. Должностной оклад директора гимназии, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются учредителем.
- 7.2. Заработная плата директора гимназии устанавливается в соответствии с группой по оплате труда директора гимназии в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_p = БЧ_p + СП_p + СТ_p,$$

где $ЗП_p$ – заработная плата директора гимназии;

$БЧ_p$ – базовая часть фонда оплаты труда директора гимназии, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p,$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в гимназии 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 следующих размерах:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

$СП_p$ – специальная часть фонда оплаты труда директора гимназии, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_p = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + M,$$

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 размере 1.1 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, предусмотренных трудовым законодательством директору гимназии, устанавливается учредителем;

СТ_р – стимулирующая часть фонда оплаты труда директора гимназии, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_r = C_p,$$

где C_р – величина стимулирующих выплат директору гимназии, которая устанавливается учредителем.

- 7.3. Заработная плата директора гимназии устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.
- 7.4. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается учредителем.
- 7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора гимназии и среднемесячной заработной платы работников гимназии, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

8. Порядок и условия оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

- 8.1. Оплата работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями осуществляется 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", Письма Минпросвещения России от 31.01.2023 N АБ-355/06 "О направлении разъяснений по вопросам введения должности советник директора по воспитанию".

Размер субсидии рассчитывается по формуле:

$$C = 0,5 \times ДТД \times М \times 1,302,$$

0,5 – размер ставки штатной единицы, применяемый для расчета заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в ОО;

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

М – количество календарных месяцев в периоде, на который предусматривается субсидия;

1,302 – начисления на заработную плату.

- 8.2. Размер должностного оклада советника директора соответствует размеру должностного оклада для педагогических работников, относящихся к 4

квалификационному уровню (учитель) с учетом минимальных квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, установленному в соответствующих системах оплаты труда.

- 8.3. В структуре заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями предусматривается также стимулирующая выплата за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, иные выплаты, размеры которых устанавливаются нормативными актами вышестоящих органов на конкретный период.

9. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

- 9.1. Ежемесячная денежная выплата производится молодому педагогическому работнику на основании постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в последней редакции.
- 9.2. Денежная выплата 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 №225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - педагогическая должность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пунктов 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее - педагогический работник).
- 9.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику 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.
- 9.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности. В случае перехода педагогического работника 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.
- 9.5. 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.

- 9.6. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4, пункте 4.1 настоящего Постановления, 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 N 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.

10. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты за выполнение функций классного руководителя.

- 10.1. Ежемесячная денежная выплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам гимназии устанавливается:
- 10.1.1. в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;
 - 10.1.2. в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.
- 10.2. Указанная выплата учитывается при расчете среднего заработка.
- 10.3. Данная выплата утверждается приказом директора.
- 10.4. Размер выплаты может меняться в зависимости от количества обучающихся в классе на основании приказа директора и оформляться дополнительным соглашением к трудовому договору.

11. Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам

- 11.1. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020г. №448.

- 11.2. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам гимназии, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.
- 11.3. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.
- 11.4. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.
- 11.5. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.
- 11.6. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.
- 11.7. Данная выплата утверждается приказом директора.
- 11.8. Согласно приказу директора осуществляется также временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.
- 11.9. На основании результатов служебного расследования возможна отмена выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

12. Порядок и условия выплаты ежемесячной региональной выплаты работникам

- 12.1. Ежемесячная региональная выплата работникам бюджетной сферы Самарской области устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области от 11.12.2025г. № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области» с 01.01.2026г.
- 12.2. Ежемесячная региональная выплата устанавливается работникам государственных учреждений Самарской области, за исключением работников, заработная плата которых доводится до целевых значений в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
- 12.3. Размер ежемесячной региональной выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполнении норм труда (трудовых обязанностей) на ставку заработной платы составляет 5000 рублей в месяц.
- 12.4. Работникам, работающим по совместительству, неполное время либо на неполную ставку, а также не полностью отработавшим норму рабочего времени,

размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

- 12.5. Ежемесячная региональная выплата входит в состав заработной платы и относится к выплатам стимулирующего характера.
- 12.6. Ежемесячная региональная выплата распространяется на работников муниципальных общеобразовательных организаций Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств областного бюджета.

13. Другие вопросы оплаты труда.

- 13.1. Месячная заработная плата (за счет всех источников выплат) основного работника гимназии, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом.
- 13.2. Оплата труда работников гимназии, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
- 13.3. Месячная заработная плата (за счет всех источников выплат) работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.
- 13.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

14. Иные выплаты работникам гимназии.

- 14.1. Экономия фонда оплаты труда (городской бюджет, областной бюджет, внебюджетные средства), сложившаяся вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования, перевода сложившегося избытка средств от штатного расписания и тарификации в вакантные ставки и по другим причинам экономии фонда оплаты труда на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год), может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего и социального характера.
- 14.2. Работникам могут выплачиваться **единовременные выплаты социального характера и стимулирующего характера (премии).**
- 14.3. К единовременным выплатам **социального характера** относится материальная помощь.
- 14.4. **Материальная помощь** работникам гимназии выплачивается в следующих случаях:
- 14.4.1. длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения (более 50000 рублей), подтвержденное соответствующими документами;
- 14.4.2. тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- 14.4.3. смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).
- 14.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

- 14.6. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором по согласованию с представительным органом работников
- 14.7. **Премии** выплачиваются за выполнение особо важных и срочных работ и по итогам работы (месяц, квартал, год).
- 14.8. Основанием для выплаты премий **за выполнение особо важных и срочных работ** являются:
- 14.8.1. ответственное выполнение большого объема работ;
 - 14.8.2. устранение последствий аварий, негативных природных воздействий;
 - 14.8.3. подготовка документов особой важности и срочности, в т.ч. к проверкам, ревизиям, инспекциям, срочным запросам надзорных органов и вышестоящего руководства;
 - 14.8.4. регулярное ведение важных мониторинговых форм, госпабликов гимназии, подготовка статистических отчетов, в т.ч. в информационных системах и платформах;
 - 14.8.5. организация и проведение важных и больших внешних и внутренних оценочных процедур;
 - 14.8.6. использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения в период объявленных ограничительных мероприятий;
 - 14.8.7. организация и проведение важных образовательных, спортивных, творческих, социальных и методических мероприятий, в том числе олимпиад, выставок, соревнований, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, проектов, гуманитарных акций, диктантов, сборов и т.п.;
 - 14.8.8. участие в экспериментальной деятельности, профессиональном конкурсе;
 - 14.8.9. освоение новых дисциплин, компьютерных программ, информационных систем;
 - 14.8.10. выполнение экстренной работы;
 - 14.8.11. подготовка гимназии к новому учебному году, отопительному сезону.
- 14.9. Работникам могут выплачиваться **премии по итогам работы** (за месяц, квартал, год).
- 14.10. Премия не начисляется в случае несоблюдения сроков выполнения поручений, применения дисциплинарного взыскания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, противопожарных правил, невыполнения приказов и распоряжений директора и уполномоченных должностных лиц.
- 14.11. Единовременные выплаты и премии устанавливаются директором гимназии отдельным приказом на основании поданных служебных записок непосредственных руководителей работников.
- 14.12. Единовременные выплаты и премии выплачиваются в абсолютном значении (в рублях) за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Их размер определяется директором самостоятельно исходя из имеющихся средств, максимальным размером не ограничены.

15. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 15.1. Работникам производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 15.2. К выплатам компенсационного характера относятся: доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; 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; надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

- 15.3. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.
- 15.4. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда).
- 15.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12% должностного оклада (оклада).
- 15.6. 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.
- 15.7. 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.
- 15.8. Установление конкретного размера выплат компенсационного характера работникам Учреждения осуществляется приказом директора.
- 15.9. Основанием для осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения является приказ директора.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда

«Показатели и критерии эффективности (качества) труда работников» МБОУ Гимназии № 4 г.о. Самара (стимулирующий фонд областного бюджета):

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
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1. (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 в году- 1 балла или Сохранение стабильно высокого среднего балла в диапазоне от 4 до 5 баллов-1 балл (по отчету «Средний балл учителя» в АСУ)
1.2.	Качество освоения образовательных программ по результатам внешних оценочных процедур (международная сертификация по иностранным языкам, др. диагностические и мониторинговые исследования) и гимназического административного контроля и промежуточной аттестации как отдельной процедуры	Качество 65% - 75% при соответствии не ниже 75%-2 балла Качество выше 75% при соответствии не ниже 75%-3 балла Для ВПР: -все ученики преодолели минимальную границу, есть ученики с

		превышением минимального балла в 3 балла и выше-1 балл; +наличие участников, преодолевших границу отметки «5» с запасом в 1-2 балла -3 балла Для ОГЭ: -отсутствуют ученики, не преодолевшие минимальную границу, и отсутствуют ученики, преодолевшие минимальную границу с превышением всего в 1-2 балла-3 балла Для ФГ: Доля обучающихся, выполнивших общее количество заданий на ВПР и ОГЭ, направленных на оценку ФГ (в соответствии с перечнем заданий, представленным СУМОиН): 45%-55%-1 балла 55%-60%- 2 балла Выше 60%- 3 балла Наличие сертификатов международного уровня у обучающихся 11кл.-3 балла Наличие сертификатов международного уровня у обучающихся иных кл.-2 балла (Баллы суммируются)
1.3. (1.4)	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Наличие- 2 балла (действует весь учебный год)
1.4. (1.5)	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%-1 балл (действует весь учебный год)
1.5. (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»	1 балл- выше среднего значения по «образовательному округу» + наличие участников, преодолевших границу отметки «5»: - все с запасом в 1 балл -2 балла; -все с запасом в 2 балла -3 балла; -все с запасом в 3 балла и выше -4 балла. (действует весь учебный год)
1.6. (1.7)	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Наличие- 2 балла (действует весь учебный год)
1.7. (1.8)	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%-1 балл (действует весь учебный год)
1.8. (1.9)	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Прошли порог все-1 балл; Прошли порог все, с превышением в 1-2 балла-2 балла; Прошли порог все, с превышением в 3 балла и выше-3 балла (действует весь учебный год)
1.9. (1.10)	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (ам) или отметку 5 по математике (базовый уровень), от общего	100%-2 балла (действует весь учебный год)

	числа претендентов, заявленных на медаль, составляет 100%	
1.10. (1.11)	Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне СОО или предметную направленность на уровне СПО, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору	60-84%- 1 балл 85-100%-2 балла
1.11. (1.12)	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	наличие выпускников, получивших не менее 81(82) баллов - все без запаса в 1 балл-1 балл; -все с запасом в 1 балл -1,5 балла; -все с запасом в 2 балла и более -2 балла (По наивысшему показателю, действует весь учебный год)
1.12. (1.14)	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение или отсутствие-1 балл Дополнительно 1 балл за реализацию индивидуальных планов сопровождения и наставничества обучающегося «группы риска»
1.13. (1.15)	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%-0,5 баллов
1.14. (1.18)	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	■ не менее 10% обучающихся зарегистрированы на сайте dobro.ru, городской лиги волонтеров-0,5 балла ■ участвуют в волонтерских/иных патриотических проектах (имеют подтверждающие документы) ○ на уровне гимназии-1 балл; ○ на уровне округа-1,5 балл; ○ на уровне региона и выше-3 балла; ■ не менее 90% обучающихся класса зарегистрированы в проекте «Орлята России»-1 балл; ■ классом пройдено 3-5 треков проекта «Орлята России» (получен сертификат)- 4 балла; ■ не менее 50% обучающихся класса участвуют в проектах РДДМ-1 балл; ■ вовлечены учителем в реализацию проектов школьных музейных комнат не менее 5 человек-3 балла; ■ 10% обучающихся класса зарегистрировано на сайте «Большая перемена»-0,5 балла; ■ 5% обучающихся класса приняли участие во всех этапах конкурса «Большая перемена» online -4 балла (баллы суммируются)
1.15	Организация и проведение учителем мероприятий Федерального календарного плана воспитательной работы на уровне гимназии с охватом обучающихся не менее 2 классов	1 балл за каждое мероприятие (не более 5 баллов)

1.16. (1.19)	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)	Окружной уровень-1 балл Региональный уровень-2 балла Всероссийский, международный уровень-3 балла (по максимальному баллу за один и тот же проект, если разные проекты, баллы суммируются)
1.17. (1.22)	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	90% обучающихся-1 балл 91-96%-1,5 балла 97-100%-2 балла
1.18.	Доля обучающихся классного коллектива, занимающихся в объединениях дополнительного образования гимназии в системе ПОУ	Для классного руководителя-50%-79%-1 балл более 80%-2 баллов Для учителя-10%-39%-1 балл от 40%-2 балла (среднее по классам, где есть ПОУ)
1.19. (1.23)	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Нет жалоб-1 балл
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1. (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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Победители и призёры окружного уровня-1 балл (1-5 человек), 2 балла (6-10 человек), 3 балла (более 10 человек) Победители и призёры регионального уровня- 2 балла за каждого Призёры заключительного\всероссийского этапа-3 балла за каждого Победители заключительного\всероссийского этапа-5 баллов за каждого (баллы суммируются)
2.2. (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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Победители и призёры окружного уровня-1 балл (1-5 человек), 2 балла (6-10 человек), 3 балла (более 10 человек) Победители и призёры регионального уровня- 2 балла за каждого Призёры заключительного\всероссийского этапа-3 балла за каждого Победители заключительного\всероссийского этапа-5 баллов за каждого (баллы суммируются, если разные ученики/ научно-исследовательские/проектные работы)
2.3. (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	90%-100%-1 балл
2.4. (2.4.)	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Школьного тура 4 класса-1 балл 1-4 призёра окружного этапа-1 балл 5 и более призёров окружного этапа- 2 балла 1 балл за победителя окружного этапа 2 балла за каждого призёра регионального этапа

		2 балла за победителя регионального этапа 5 баллов за каждого призера заключительного этапа 5 баллов за победителя заключительного этапа (баллы суммируются)
2.5. (2.5)	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Наличие-1 балл Дополнительно 1 балл за проведение учителем профильной смены
2.6. (2.8)	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	Проект «Проектория»: 100%-2 балла (классному руководителю); Иные региональные и федеральные проекты: 2% и выше-3 балла (Баллы могут суммироваться)
2.7. (2.9)	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	50-70%-1 балл 71-90%-2 балла 91-100%-3 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1. (3.1)	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	4 балла
3.2 (3.3)	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%-2 балла
3.3 (3.4)	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	2 балла
3.4	Активное использование учителем -федеральной государственной информационной системы «Моя школа» при реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с Методическими рекомендациями Федерального института цифровой трансформации в сфере образования - информационно-коммуникационной образовательной платформы «Сферум» в целях осуществления коммуникации между участниками образовательных отношений	1 балл Созданы и ведутся чаты -1 балл Баллы суммируются
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, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, а также мероприятий, организованных в гимназии (в зависимости от уровня)	Гимназический уровень 1 балл Городской уровень 2 балла Региональный уровень и выше 3 балла (баллы суммируются за разные темы)
4.2. (4.4)	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)	Участие в заочном конкурсе-1 балл Участие в очном конкурсе- 2 балла Призёр, победитель (районный уровень)- 2,5 балла Призёр, победитель (городской уровень)- 3,5 балла Призёр, победитель (областной уровень и выше)- 5 баллов (баллы суммируются)
4.3. (4.5.)	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Гимназический уровень 1 балл Окружной уровень и выше 2 балла (по наивысшему уровню-одна и та же статья, разные статьи- баллы суммируются)
4.4. (4.6)	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 36 часов за аттестационный период-1 балл
4.5. (4.7)	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	За наставничество 1 балл За достижение наставляемым 75% качества знаний на административном контроле по итогам года- 2 балла (баллы суммируются)
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1. (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	равно/выше-1 балл
5.2. (5.2.)	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл
5.3. (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	2 балла
5.4. (5.4)	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл
5.5. (5.5)	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Победитель конкурса-3 балла Призер-2 балла

Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество
---	--	-------------------------

		баллов/ примечание
1. Обеспечение качества массового обучения		
1.	Соответствие не менее 75 % итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам ВПР (по всем курируемым предметам)	1
2.	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестат об основном общем образовании, от общего количества выпускников 9-х классов на конец учебного года (без учета сентябрьских сроков ГИА)-100%	1 (по курируемым предметам)
3.	Доля обучающихся 9-х классов, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА) от общего количества участников ОГЭ,-10-15%- 1 балл, более 15%-2 балла	2 (по курируемым предметам)
4.	Доля обучающихся 9-х классов, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 16-19 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5- балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА) от общего количества участников ОГЭ,-56-75%-1 балл, 76% и выше-2 балла	2 (по курируемым предметам)
5.	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестат с отличием и набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале, от общего количества выпускников 9-х классов, получивших аттестат с отличием-100%	1 (по курируемым предметам)
6.	Соответствие не менее 65% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ (по курируемым предметам)	1
7.	Доля выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся 11-х классов на конец учебного года (без учета сентябрьских сроков ГИА)-100%	1 (по курируемым предметам)
8.	Отсутствие выпускников 11-х классов, получивших медаль «За особые успехи в учении» и набравших хотя бы по одному из выбранных предметов ЕГЭ (кроме ЕГЭ по русскому языку) менее 70 (60) баллов, в общей численности выпускников 11-х классов, получивших медали «За особые успехи в учении» 1 степени (2 степени)	1 (по курируемым предметам)
9.	Доля выпускников набравших 60 и более баллов на ЕГЭ, в общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ, за отчетный период 64% и выше (по курируемым предметам)	1
10.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору (по курируемым предметам)	1
11.	Доля выпускников 11 классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по профильной математике, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по <i>профильной математике</i> : Выше среднего регионального значения более чем на 1% – 2 балла; на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% – 1 балл	2
12.	Доля выпускников 11 классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по профильной математике, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по <i>физике</i> : Выше среднего регионального значения более чем на 1% – 2 балла; на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% – 1 балл	2
13.	Доля выпускников 11 классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по профильной математике, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по <i>химии</i> : Выше среднего регионального значения более чем на 1% – 2 балла;	2

	на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% – 1 балл	
14.	Доля выпускников 11 классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по профильной математике, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по <i>биологии</i> : Выше среднего регионального значения более чем на 1% – 2 балла; на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% – 1 балл	2
15.	Соответствие тестового балла ЕГЭ ОО по русскому языку, являющегося нижней границей 25 % наиболее высоких результатов, тестовому баллу ЕГЭ по региону (по 100-балльной шкале) в текущем учебном году: Выше тестового балла по региону –2 балла; на уровне тестового балла по региону или ниже, но не более чем на 1 балл – 1 балл	2
16.	Соответствие тестового балла ЕГЭ ОО по математике, являющегося нижней границей 25 % наиболее высоких результатов, тестовому баллу ЕГЭ по региону (по 100-балльной шкале) в текущем учебном году: Выше тестового балла по региону –2 балла; на уровне тестового балла по региону или ниже, но не более чем на 1 балл – 1 балл	2
17.	Доля выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по физике при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ по физике-0%	1
18.	Доля выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по химии при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ по химии-0%	1
19.	Доля выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по биологии при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ по биологии-0%	1
20.	Доля обучающихся 4-8-х классов, правильно выполнивших практикоориентированные задания в рамках ВПР, в общей численности обучающихся, выполнивших диагностическую работу в рамках ВПР, включающую в себя практикоориентированные задания*-65% и выше *(номера заданий, перечень предметов и классов определены ФИС ОКО)	1 (по всем курируемым предметам)
21.	Использование на уровне среднего общего образования мультипрофильных/профильных/индивидуальных учебных планов, предоставляющих возможность каждому обучающемуся осваивать выбранные для сдачи ЕГЭ учебные предметы, на углубленном уровне - 100% учащихся	1
22.	Использование на уровне основного общего образования вариативного (ых) модуля (лей) программы предмета «Труд (технология)», связанного с практической работой обучающихся: Реализация двух и более вариативных модулей с практической работой обучающихся	1
23.	Доля обучающихся предпрофессиональных и профильных классов, соответствующих приоритетным направлениям научно-технического развития (инженерные, космические, аграрные, медицинские, IT) - не менее 55%	1
Итого		31
2. Организация воспитательной деятельности и деятельности по сопровождению профессионального сопровождения обучающихся		
24.	Развитие школьного музееведения:	2

	Участие в конкурсах на уровне округа-1 балл, выше-2 балла	
25.	Участие в проектах волонтерского движения школьников: на уровне округа-1 балл, выше-2 балла	2
26.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся-на уровне установленных значений	1
27.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, в общей численности обучающихся-30% и более	1
28.	Участие обучающихся в мероприятиях по развитию экологической культуры, образовательного туризма на уровне округа-1 балл, выше-2 балла	2
29.	Деятельность детских объединений по направлениям (хор, театр, медицентр): участие каждого объединения в культурно-массовых событиях вне территории образовательной организации	2
30.	Участие объединений родительской общественности (Совет отцов, семейный клуб и пр.) в реализации совместных проектов с ОО (за исключением профориентационных) в не менее 4 мероприятиях на уровне округа и выше	2
31.	Участие организаций в проектах по патриотическому воспитанию на уровне региона и выше	2
32.	Участие зарегистрированного и постоянно действующего отряда ВВПОД «Юнармия» в мероприятиях патриотической направленности на уровне округа и выше	2
33.	Доля обучающихся, вовлеченных, как в качестве участников, так и в качестве организаторов, в мероприятия Федерального календарного плана воспитательной работы-более 80%	2
Итого:		18
3. Организация профилактической работы		
34.	Доля несовершеннолетних обучающихся, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел, вовлеченных в организованные формы отдыха, в общей численности несовершеннолетних обучающихся, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел: 100% или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете	1
35.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в различные виды занятости (акции, проекты, деятельность в молодежных организациях и объединениях, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете, в том числе на внутришкольном (без учета не приступивших к обучению) -100% или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете	1
36.	Наличие позитивной динамики в снижении количества несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления за отчетный год-отсутствие стоящих на учете	1
37.	Доля полученных органами внутренних дел информационных сообщений от образовательных организаций, требующих принятия мер правоохранительного характера, в общем числе рассмотренных органами внутренних дел заявлений и сообщений о происшествиях криминального характера в общеобразовательных организациях: отсутствие происшествий криминального характера	1
38.	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по формированию позитивной социализации обучающихся (профилактика негативных зависимостей, деструктивного поведения, кибербезопасность и др.) за отчетный год-30% и более	1
39.	Доля обучающихся в возрасте от 13 лет и старше, принявших участие в социально-психологическом тестировании (далее – СПТ), от общего количества обучающихся в возрасте от 13 лет и старше, которые могли принять участие в данном тестировании: 99-100%	1
40.	Отсутствие несовершеннолетних, не приступивших к обучению в образовательной организации без уважительной причины	1

41.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца непрерывно (из числа приступивших)	1
Итого:		8
4. Профессиональная ориентация обучающихся		
42.	Численность учащихся 6 – 11 классов, принимающих участие в региональных чемпионатах профессионального мастерства «Абилимпикс» и «Профессионалы» в категории «Юниор»: 1 и более участников	1
43.	Результативность участия педагогических и (или) руководящих работников ОО в тематических секциях научно-практических конференций, посвященных профессиональной ориентации: участие 1 балл+ дополнительно 1 балл за победу	2
44.	Доля родителей обучающихся, принявших участие в мероприятиях профориентационной тематики различных форм и уровней (информационных, обучающих, конкурсных, консультационных, проектных) по итогам учебного года (из расчета 1 родитель от 1 обучающегося): 50-70%-1 балл, выше 70%-2 балла	2
45.	Доля обучающихся 2-11 классов, принявших участие в мероприятиях по ознакомлению с востребованными, перспективными, массовыми профессиями в экономике региона (экскурсии на предприятия, в ОО ВО и ОО СПО, фестивали, видеоконференции, лекции, онлайн-уроки «Проектория», «Урок цифры», «Билет в будущее») по итогам отчетного года, в общей численности обучающихся 2-11 классов-более 81%	1
46.	Реализация общеобразовательных программ (внеурочной деятельности, предпрофильной подготовки, элективных курсов и др.) по направлениям, содействующим профессиональной ориентации обучающихся, их общественно-полезной деятельности: 8 программ и более – 1 балл; + 1 балл – за сетевое взаимодействие в реализации программ; + 1 балл – за реализацию профориентационной программы в каждой параллели 6-11 классов.	3
47.	Доля обучающихся 6-11 классов ОО, прошедших профориентационную диагностику и получивших рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории (индивидуального учебного плана) в рамках проекта «Билет в будущее», в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов, в рамках иных мероприятий по итогам учебного года, в общей численности обучающихся 6-11 классов: 76 % и более	2
48.	Доля обучающихся 6-11 классов ОО, принявших участие в практико-ориентированных мероприятиях, социально-профессиональных пробах в рамках проекта «Билет в будущее», в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов, профориентационных каникулярных сменах, профессиональном обучении, в рамках иных мероприятий по итогам учебного года, в общей численности обучающихся 6-11 классов: 76% и более	2
Итого:		13
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у обучающихся		
49.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	1
50.	Отсутствие в течение года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения	1
51.	Отсутствие в течение года дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1
52.	Поддержка всероссийского движения юных инспекторов движения (далее – ЮИД): победители конкурсных мероприятий регионального уровня и выше	1
53.	Удельный вес обучающихся, занимающихся (в школе и вне школы) в объединениях спортивной, туристско-краеведческой, другой направленностей, обеспечивающих двигательную активность и	1

	формирование навыков ЗОЖ, в общей численности обучающихся: 80% и выше	
54.	Доля обучающихся, имеющих специальную медицинскую группу, для которых в образовательной организации реализуются индивидуальные программы физического воспитания (в соответствии с письмом Минобрнауки России от 30.05.2012 № МД-583/19), в общем количестве обучающихся, имеющих специальную медицинскую группу-100%	1
55.	В образовательной организации обеспечено внедрение курса «Цифровая гигиена»: все ученики 7 (8,9) классов+20% родителей 1-11 кл.	1
56.	Доля обучающихся-участников движения ВФСК «ГТО», в общей численности обучающихся: 70-79%-1 балл, выше-2 балла	2
57.	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), в общей численности обучающихся-20% и более	2
58.	Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников «Президентские состязания» в школе-1 балл, на округе и выше-2 балла	2
59.	Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников «Президентские спортивные игры» в школе-1 балл, на округе и выше-2 балла	2
60.	Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях Школьных спортивных клубов в муниципальном этапе 1 балл, выше-2 балла	2
61.	Участие во Всероссийской военно-патриотической игре «Зарница 2.0.» в школе-1 балл, на округе и выше-2 балла	2
62.	Участие во Всероссийских соревнованиях по футболу («Кожаный мяч») и/или хоккею («Золотая шайба») в муниципальном этапе 1 балл, выше-2 балла	2
63.	Наличие комплексной программы гимназии по организации здоровьесберегающей деятельности, охват детей мероприятиями свыше 80%	1
Итого:		22
6. Результативность развития талантов у обучающихся		
64.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов-81% и более	1
65.	Доля обучающихся, получивших право участвовать в окружном этапе всероссийской олимпиады школьников, от общего количества участников школьного этапа, обучающихся 8-11 классов-не менее 2%	1
66.	Наличие призеров окружного этапа всероссийской олимпиады школьников не менее 8	1
67.	Наличие победителей окружного этапа всероссийской олимпиады школьников-не менее 2	1
68.	Наличие обучающихся, получивших право участвовать в региональном этапе всероссийской олимпиады школьников	1
69.	Наличие призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников-на уровне прошлого года-1 балл, выше уровня прошлого года-2 балла	2
70.	Наличие победителей регионального этапа всероссийской олимпиады школьников-на уровне прошлого года-1 балл, выше уровня прошлого года-2 балла	2
71.	Наличие участников заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	1
72.	Наличие призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	1
73.	Наличие победителей заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	1
74.	Наличие призеров/победителей заключительного этапа конкурсных мероприятий, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов утвержденный на учебный год приказом Министерства просвещения Российской Федерации (за исключением всероссийской олимпиады школьников) -на уровне прошлого года-1 балл, выше уровня прошлого года-2 балла	2
75.	Наличие обучающихся 7-11 классов, прошедших обучение в очных профильных сменах регионального центра выявления, поддержки и	2

	развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: 1-6 участников-1 балл, выше-2 балла	
76.	Доля обучающихся 7-11 классов, успешно завершивших обучение на дистанционных курсах регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», от общего количества обучающихся 7-11 классов: 5-7%	1
77.	Проведение школьных профильных смен регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» 2 раза в год	1
78.	Доля обучающихся 9-11 классов, успешно прошедших обучение в Центре олимпиадной подготовки регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» (ЦОП), от общего количества обучающихся 9-11 классов, рекомендованных для обучения в ЦОП-более 75%	1
79.	Наличие призеров/ победителей заключительного этапа Всероссийского конкурса для школьников «Большая перемена»: лауреат-1 балл, призер-2 балла	2
Итого		21
7. Создание условий в ОО для достижения результатов		
80.	Доля учителей, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, в общей численности учителей курируемого уровня-55% и выше	1
81.	Доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами (без учета работников структурных подразделений) 95-100%	1
82.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства (по курируемым предметам): на уровне округа-1 балл, на уровне региона и выше-2 балла+ 1 балл за победу и призерство	3
83.	Удовлетворенность получателей образовательных услуг условиями оказания услуг по результатам независимой оценки качества оказания услуг 91-100%	1
84.	Эффективность работы ОО по результатам прохождения самодиагностики в рамках проекта «Школа Минпросвещения России»: сохранение высокого уровня	1
85.	Доля обучающихся, для которых созданы равные условия получения качественного образования вне зависимости от места их нахождения посредством предоставления доступа к федеральной информационно-сервисной платформе цифровой образовательной среды, нарастающий итог (учитывается активное использование ИКОП «Сферум» и/или ФГИС «Моя Школа») по курируемым уровням 80% и выше	1
86.	Доля педагогических работников, использующих сервисы федеральной ин-формационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, нарастающий итог (учитывается активное использование ИКОП «Сферум» и ФГИС «Моя Школа») (по курируемым предметам)	1
87.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства	1
Итого:		10
ВСЕГО:		123

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

№ п/п	Критерии оценивания	Максим кол-во баллов
1	Отсутствие предписаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов по соблюдению требований антитеррористической безопасности	2

2	Отсутствие предписаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части обеспечения санитарно-гигиенических условий в гимназии.	2
3	Отсутствие замечаний по подготовке, организации и проведению ремонтных работ.	1
4	Отсутствие предписаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов по соблюдению правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
5	Отсутствие замечаний по подготовке гимназии к новому учебному году (по акту приемной комиссии)	2
6	Обеспечение безопасного функционирования, спортивного и иного оборудования и мебели, малых архитектурных форм на территории гимназии (при условии отсутствия травматизма)	1
Итого		10

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

№ п/п	Критерии оценивания	Максим кол-во баллов
1.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников гимназии свыше 70%	2
2.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	1
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	1
4.	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников гимназии менее 10%	2
5.	Отношение средней заработной платы учителей (без учета средств федерального бюджета на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за осуществление функций классного руководителя) к среднемесячному доходу от трудовой деятельности 100% и более	2
6.	Численность педагогических работников в расчете на одного руководящего работника в гимназии свыше 12	2
7.	Кассовое исполнение по использованию средств, представляемых из Федерального бюджета 100%	2
8.	Отсутствие кредиторской задолженности по налоговым платежам	1
9.	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей	2
10.	Обеспечение 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в ГИА	2
11.	Обеспечение своевременного возврата страховых взносов из Фонда социального страхования (на охрану труда)	2
12.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений	1
Итого		20

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

Должность	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов/ примечание
Библиотекарь	Обеспеченность учебниками 100% обучающихся	2
	Пополнение фонда художественной и справочной литературы за отчетный период	1
	Наличие в библиотеке более 20000 экз. книг, сохранность библиотечного фонда	1
	Итого	4
Секретарь	Отсутствие замечаний по качеству ведения документооборота	1
	Заполнение статистических отчетов, в т.ч. в автоматизированных системах без замечаний.	1

	Отсутствие замечаний по соблюдению регламентов по хранению и передаче документов	1
	Итого	3
Бухгалтер	Высокая исполнительская дисциплина работника	1
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	2
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтера со стороны участников образовательных отношений	1
	Итого	4
Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний по качеству уборки помещений.	1
	Экономное расходование моющих и дезинфицирующих средств	1
	Высокая исполнительская дисциплина работника	1
	Итого	3
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – советник)	Созданы новые пространства для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиацентр, туристический клуб и др.)	1
	Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия федерального календарного плана воспитательной работы, как в качестве участников, так и в качестве организаторов более 80%	1
	Вовлечение в общественно полезную деятельность всех обучающихся «группы риска»	1
	Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДМ, более 50%- 1 балл	2
	Все начальные классы реализуют программу «Орлята России» - 1 балл	5
	Эффективная работа гимназического актива -Доля обучающихся, охваченных мероприятиями гимназического актива, более 10%- 1 балл -Количество обучающихся, участвующих в программе «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов, составляет более 10% -1 балл -Участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного самоуправления на уровне: образовательного округа - 1 балл; региона - 2 балла, РФ - 3 балла	
	Эффективная работа Центра детских инициатив -Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы, от общего количества обучающихся, 2%- 1 балл -Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся, -10 - 1 балл	2
	Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня не менее 50%- 1 балл	1
	Участие и победа обучающихся, подготовленных советником, в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	1
	В гимназии выстроена система информирования обучающихся/ педагогов/ родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи	1
	Участие в профессиональных конкурсах	1
	Участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, во всероссийских и региональных форумах, в грантовых и молодежных конкурсах и др.	1
	Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	1
	Итого	18
Специалист по кадрам	Отсутствие замечаний по итогам проверок трудового законодательства	2
	Ведение статистических отчетов, в т.ч. в автоматизированных системах без замечаний по срокам и качеству.	1

	Отсутствие замечаний по организации предварительных и периодических медицинских осмотров работников по результатам проведенных проверок	1
	Итого	4
Специалист по охране труда	Отсутствие травматизма среди работников гимназии в рабочее время	1
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	1
	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя ОО со стороны Роспотребнадзора 1 балл, со стороны МЧС-1 балл	2
	Итого	4
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Отсутствие замечаний на неисправность оборудования	1
	Высокая исполнительская дисциплина работника	1
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1
	Итого	3
Дворник	Отсутствие замечаний по качеству и своевременности уборки территории.	1
	Высокая исполнительская дисциплина работника	1
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1
	Итого	3
Контрактный управляющий	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов к качеству выполняемой работы	1
	Качественная и своевременная работа в автоматизированных системах	1
	Высокая исполнительская дисциплина работника	1
	Итого	3
Заместитель директора	Доля обучающихся образовательных организаций, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11 классов: 84% и выше	1
	Отсутствие замечаний по регулярному и своевременному размещению на сайте гимназии подраздела по питанию актуальной и полной информации для автоматизированного мониторинга	1
	Отсутствие обоснованных обращений граждан, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы на качество питания	1
	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов/комиссии общественного контроля в части организации и качества питания	1
	Соответствие фактического (ежедневного) меню типовому основному (циклическому) меню 100%	1
	100%-ное соответствие посещаемости обучающихся отдельных категорий обучающихся, получивших бесплатное питание, по табелю и журналам посещаемости в АСУ РСО (по результатам проведенного мониторинга)	1
	Бесперебойная работа всех систем, обеспечивающих безопасность объекта (металлодетектор, АПС, КТС, брелок к КТС,СКУД, СОУЭ и др.)	1
	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части антитеррористической защищенности гимназии	1
	Обеспечение исполнения своих обязанностей сотрудниками ЧОО при осуществлении пропускного режима без замечаний и жалоб	1
	Обеспечение соблюдения графика дежурства работниками гимназии, исполнение обязанностей дежурного без замечаний	1
	Ведение необходимой документации по антитеррористической защищенности в полном объеме, без замечаний	1

	Проведение учений по отработке действий работников и обучающихся в условиях ЧС без замечаний	1
	Итого	12
Воспитатель	Доля обучающихся в ГПД в общей численности обучающихся класса не менее 80%	1
	Сохранение контингента обучающихся в ГПД	1
	Результативное участие воспитателя ГПД в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше	1
	Итого	3
Старший методист	1. Учителями гимназии еженедельно заполняются электронные журналы, электронные дневники и расписание в ГИС СО «АСУ РСО» в соответствии с данными отчета «Контроль заполнения данных и выгрузки на витрину» (исполнение не менее 85% по каждой позиции), %	1
	2. Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период	1
	3. Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период	1
	4. Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период	1
	5. Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период	1
	6. Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период	1
	7. Соответствие сведений о программах ДО, реализуемых ОО, в Навигаторе ДО и АСУ РСО (с учетом полноты заполнения карточек программ)	1
	8. Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период	1
	9. Участие в региональной программе развития наставничества: 100% молодых педагогов охвачены наставничеством – 1 балл; педагоги принимают участие во внешнем наставничестве – 1 балл; используются вариативные модели наставничества (наставник – куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 1 балл. <i>Баллы могут суммироваться</i>	3
	10. Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие в округе-1 балл, в регионе и выше-2 балла, +победа или призерство-1 балл	3
	11. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, 100%	1
	12. Результаты деятельности образовательной организации в режиме инновационной (ресурсной, экспериментальной, опорной, стажерской) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными	1
	13. Результативность участия педагогических и (или) руководящих работников ОО в тематических секциях научно-практических конференций, посвященных профессиональной ориентации: участие в округе-1 балл, в регионе и выше-2 балла, +победа или призерство-1 балл	3
	Итого	19
Педагог-психолог	Доля обучающихся в возрасте от 13 лет и старше, принявших участие в социально-психологическом тестировании (далее – СПТ), от общего количества обучающихся в возрасте от 13 лет и старше, которые могли принять участие в данном тестировании 99-100%	1

	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: наличие положительного результата за отчетный период	1
	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования).	1
	Наличие в составе функционирующей школьной службы примирения (медиации) команды обучающихся, прошедших обучение по направлению «Школьная служба примирения» – 1 балл; проведение 5 и более восстановительных программ в течение отчетного года – 1 балл <i>Баллы суммируются</i>	2
	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (победитель, призер /лауреат)	1
	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%-0,5 баллов 61-75%-1 балл 76-85%-1.5 балла выше 75%-2 балла	2
	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1
	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (лауреат, призер)	1
	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, призер)	1
	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных гимназией	1
	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО	1
	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	1
	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	1
	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1
	Итого	16
Педагог дополнительно образования/ педагог-организатор	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70% - 74%-0,5 балла 75% - 79%-1 балл 80% и более-1,5 балла	1,5
	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%	1

Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества	1
Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1
Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей): 70%-79%-0,5 баллов 80% и более-1 балл	1
Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях До 5%-0,5 баллов 5-10%-1 балл 10-15%-1,5 баллов Свыше 15%- 2 балла	2
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования: До 5%-0,5 баллов 5-10%-1 балл свыше 10%-1,5 баллов	1,5
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период, свыше 50%	1
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период, свыше 15%	1
Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	1
Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	1
Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования	1
Продвижение деятельности объединения дополнительного образования через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации за отчетный период	1

	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений)	1
	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период	1
	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов-не менее 2-х за отчетный период	1
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма)	1
	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия)	1
	Итого	20