

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
Школы

_____ Н.В.Дорофеева

24 июня 2026 г.

ПРИНЯТО

на Общем собрании
работников Школы

Протокол № ____ 3 ____

от 24 июня 2026г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Школы

_____ Е.Н.Елизарова

«24» июня 2026 г.

(Приказ № 195-од от 24.06.2026 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 102 с углубленным изучением отдельных предметов»
городского округа Самара
(новая редакция, июнь 2026)**

I. Общие положения.

Положение о распределении стимулирующих выплат (далее – Положение) работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 102 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее – Школа) разработано в целях реализации постановления Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями). За основу принят приказ Минобрнауки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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», постановление Правительства Самарской области от 11.12.2025 № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области».

Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за результаты труда. Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам Школы, определяет их виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат.

Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Школы и фонда экономии оплаты труда. В случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, наличия отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности работников и другим причинам средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

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

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

Настоящее Положение устанавливает:

- пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников Школы;
- порядок и сроки предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с критериями эффективности;
- сроки рассмотрения предоставленных материалов экспертной группой;
- сроки предоставления руководителю Школы аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- сроки издания директором Школы приказа об установлении стимулирующих выплат;
- возможность снижения стимулирующих выплат;
- период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы, вступивших в трудовые отношения, за исключением директора Школы и работников по гражданско-правовым взаимоотношениям между Школой и физическими лицами.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Школы за фактически отработанное время.

Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускаются. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Школы, согласовываются с Советом Школы.

Положение носит открытый характер, размещается на сайте Школы.

Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены.

II. Виды и условия назначения стимулирующих выплат.

Работникам Школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Условиями для назначения ежемесячных выплат стимулирующего характера по результатам работы являются:

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

Стимулирующие выплаты могут носить разовый и периодический характер.

III. Порядок назначения выплат периодического характера.

3.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

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 профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

3.2. 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.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом руководителя Школы со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

3.3. Работникам образовательных учреждений устанавливается 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 руководителя Школы.

3.4. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемых 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

3.4.1. Для определения уровня результативности и качества работы (эффективность труда) работников Школы по согласованию с представителем профсоюзного комитета Школы формируется экспертная группа (далее – ЭГ) в состав которой входят нечетное количество работников: заместители директора, председатели методических объединений, члены профсоюзного комитета, другие работники. ЭГ принимает листы самооценивания работников

Школы, анализируют предоставленные материалы, оформляет итоговый протокол.

Руководители (заместители руководителя, главный бухгалтер), педагогические работники (учитель, педагог-организатор, учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог), служащие (секретарь, бухгалтер, специалист по закупкам, специалист по охране труда), рабочие (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений) предоставляют листы самооценивания, составленные в соответствии с Критериями оценки деятельности и показателями качества труда (эффективности труда) по каждому виду персонала (Приложения 1, 2) два раза в год – до 10 января и 10 сентября текущего года. В случае если даты выпадают на выходной день, то предоставление документов в ЭГ определяется следующим календарным рабочим днём.

Экспертная группа анализирует предоставленный материал до 15 января/сентября соответственно.

Экспертная группа оформляет итоговый протокол и предоставляет решение директору Школы до 16 января/сентября соответственно.

Директор Школы издает приказ об установлении надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) не позднее 20 января/сентября соответственно.

Надбавка может быть снижена или отменена по решению экспертной группы в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания до истечения срока, на который она установлена. Надбавка может быть снижена до 50% (в случае замечания) либо отменена (выговор) в соответствии с решением ЭГ на основании приказа директора Школы.

Работникам, не соответствующим условию «стаж работы в должности не менее 4 месяцев в Школе», экспертная группа вправе определить размер надбавки, что отражается в итоговом протоколе и закрепляется приказом директора Школы.

IV. Порядок назначения выплат разового характера.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы, премия за выполнение особо важных или срочных работ, премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) устанавливается в абсолютном значении. Размер надбавки и премии не может превышать пределов должностного оклада.

Выплаты разового характера устанавливаются и утверждаются приказом директора Школы в пределах экономии фонда оплаты труда работников.

V. Порядок распределения стимулирующего фонда работников.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Стимулирующий фонд распределяется в пропорциях:

Стимулирующий фонд оплаты труда – 100 %, в том числе:		
– ежемесячная надбавка за выслугу лет; – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию; – ежемесячная региональная выплата		
не более 85 % - стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников	не менее 15% стимулирующий фонд оплаты труда руководителей, служащих, рабочих, в том числе:	
	до 3 % -стимулирующий фонд руководителя школы (директорский фонд)	не менее 12 % - стимулирующий фонд руководителей, служащих, рабочих

Пропорции распределения стимулирующего фонда:

Фонд педагогических работников	Директорский фонд	Фонд руководителей, служащих, рабочих		
до 85%	до 3%	не менее 12%		
		руководители	служащие	рабочие
		до 60%	до 10%	до 30%

В основе определения размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) лежат критерии оценки деятельности и показатели качества труда работников, отраженные в итоговом протоколе заседания экспертной группы.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

Стоимость одного балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно по формуле:

$A=B/V$, где:

A – стоимость одного балла;

B – стимулирующий фонд отдельной категории работников в денежном выражении на 01 января и 01 сентября расчетного года;

V – общее количество баллов отдельной категории работников.

Размер надбавки по результатам работы за отчетный период рассчитывается путем умножения стоимости одного балла соответствующей категории работника на количество баллов, набранных данным работником (сумма выплаты = количество набранных баллов × стоимость одного балла).

СОГЛАСОВАНО
с Советом
МБОУ «Школа № 102» г.о. Самара

_____ Т.С.Кисляк

Протокол № ____ от « ____ » _____ 20 ____

Приложение № 1

**Критерии оценки деятельности
и показатели качества труда педагогических работников Школы**

**(учитель, педагог-организатор, учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель,
педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, методист, советник
директора по взаимодействию с детскими общественными объединениями,
социальный педагог)**

Показатели	Количество баллов
I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1 Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету: - ниже среднего балла группы, но позитивная динамика - на уровне среднего балла группы - выше среднего балла группы	1 2 3
1.2 Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету, на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету и соответствующему уровню в ОО: - до 35% - до 70% - более 70%	1 2 3
1.3 Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету	1
1.4 Доля обучающихся, освоивших в полном объёме ООП ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому предмету, составляет 100%	1
1.5 Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учёта сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - на уровне - выше среднего	1 2
1.6 Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому предмету	1

1.7 Доля обучающихся класса, освоивших в полном объёме ООП СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому предмету, составляет 100%	1 (по каждому предмету)
1.8 Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету, составляет 100%	1
1.9 Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	1
1.10 Наличие выпускников, награждённых медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому предмету по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя.	1
1.11 Доля выпускников которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету, на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» • на уровне • выше среднего	1 2
1.12 Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учёте (внутришкольный, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1
1.13 Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учёте, вовлечённых 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 учёте и приступивших к обучению, составляет 100%	1
1.14 Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1
1.15 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): • на районном уровне • на окружном уровне • на региональном уровне • на федеральном уровне	1 2 3 4
1.16 Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: • до 35% • 36-70% • более 70%	1 2 3
1.17 Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия разного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную	1 (за каждое мероприятие)

динамику	
1.18 Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1
1.19 Своевременная и качественная работа со школьной документацией (АСУ РСО СГО, программы, тетради):	
• два замечания за период	1
• одно замечание за период	2
• замечания отсутствуют	3
1.20 Организация и сопровождение социально-значимой деятельности	от 1 до 3
1.21 «Слаженность в работе» оценка вклада педагога за отчетный период в стабильность функционирования образовательной организации:	
• работа без больничных листов (не более 3-х дней за отчетный период)	1
1.22 Участие работника в составе экспертных групп (групп высококвалифицированных специалистов по решению различных вопросов в сфере образования):	
• на школьном уровне	1
• на районном уровне	2
• на окружном уровне	3
• на региональном уровне	4
• на федеральном уровне	5
II. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1 Наличие и число обучающихся у учителя в олимпиадах по предмету (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференциях, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня):	
• на районном уровне	1
• на окружном уровне	2
• на региональном уровне	3
• на федеральном уровне	4
• на международном уровне	5
2.2 Наличие и число обучающихся и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утверждённых приказами органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций):	
• на районном уровне	1
• на окружном уровне	2
• на региональном уровне	3
• на федеральном уровне	4
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:	
• 80% и более	1
2.4 Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призёрами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому	

учителю предмету (баллы суммируются): • на окружном уровне • на региональном уровне • на всероссийском уровне • на международном уровне	3 4 5 6
2.5 Наличие обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты (исключая школьный этап ВСОШ)	1 (за каждого)
2.6 Доля обучающихся 6-11 классов, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и/или болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: • 35% • 70% • более 70%	1 2 3
2.7 100% обучающихся 1-11 классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, обучающихся 1-11 классов в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учётом 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: • весь цикл	1
2.8 Доля обучающихся 6-11 классов и родителей, вовлечённых 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 на уровне и выше декомпозированного учителю показателя: • 1-3 человека • 4-8 человек • 9 и более человек	1 2 3
2.9 Своевременная и качественная работа учителя, выполняющего функции классного руководителя, со школьной документацией: • 1-8, 10 классы • 9, 11 классы	0-1 0-2
III. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1 Доля обучающихся у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1 (100%)
3.2 Использование учителем автоматизированных средств мониторинга	

качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1
IV. Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1 Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим образовательным учреждением (в зависимости от уровня): • школьный • районный • региональный • всероссийский	1 2 3 4
4.2 Результаты участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): • районный • окружной • региональный • всероссийский • международный	1 2 3 4 5
4.3 Наличие у учителя, в том числе 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: • школьный • окружной • региональный и выше	1 2 3
4.4 Повышение квалификации учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов: • 36-71ч • 72-141ч • 144ч и более	1 2 3
4.5 Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: • посещение и анализ уроков • открытые мероприятия на школьном уровне • участие в мероприятиях выше школьного уровня	1 2 3
V. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1 Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1
5.2 Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1

СОГЛАСОВАНО
с Советом
МБОУ «Школа № 102» г.о. Самара

_____ Т.С.Кисляк

Протокол № ____ от « ____ » _____ 20 ____

Приложение № 2

Критерии оценки деятельности
и показатели качества руководителей, служащих, рабочих Школы

Критерии и показатели качества труда руководителей

№ п/п	Критерии	Количество баллов
Заместитель директора (УВР, ВР)		
1	Эффективная организация учебно-воспитательного процесса - достижение положительных результатов в образовательной деятельности: -доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта)-100%; - доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования, от общего количества обучающихся 11-х классов (по состоянию на 1 марта) – 100%	1 1
2	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании, от общего количества обучающихся 9-х классов, допущенных до ГИА в 9 классах (без учета сентябрьских сроков): 96% - 99% - 0,5 баллов; 100% - 1 балл	1
3	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего количества обучающихся 11-х классов, допущенных до ГИА в 11 классах (без учета сентябрьских сроков): 96% - 99% - 0,5 баллов; 100% - 1 балл	1
4	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз (ы): 100% обучающихся – 1 балл	1
5	Выпускники, награжденные медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результаты: по 2-м обязательным предметам по итогам ЕГЭ - 0,5 балла; не менее 70 баллов по одному предмету по выбору – 0,5 балла	1 (баллы суммируются)
6	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников от общей численности учащихся 4-11 классов:	2

	80%-89% - 1 балл; 90% и более – 2 балла	
7	Доля обучающихся, стоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете	1
8	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших)	1
9	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями: 50% -1 балл; свыше 50% - 2 балла	2
10	Количество учащихся (в личном первенстве) и /или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами Департамента образования Администрации городского округа Самара: 1-3 человека /команды – 1 балл 3 и более – 2 балла	2
11	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения «Ворлдскиллс Россия», от общего количества обучающихся 6-11-х классов: 5% и более -1 балл	1
12	Доля обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию: от 80% и более – 1 балл	1
13	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации, в том числе в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства: 25% - 50% - 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
14	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников)	1
15	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на школьном сайте	1
16	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы, обучающихся и их родителей (законных представителей) на некачественное исполнение должностных обязанностей	1
17	Эффективное использование информационных технологий в ведении учета и создании баз данных	1
	ВСЕГО	0-21
Заместитель директора (АХР)		
1	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации	1
2	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по	1

	противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации	
3	Содержание туалетных комнат на высоком санитарном состоянии	1
4	Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года	1
5	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений в режиме двух смен	1
6	Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации: 50-75% от запланированных работ – 0,5 балла; 76-100% от запланированных работ – 1 балл	1
7	Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения	1
8	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества	1
9	Эффективное использование информационных технологий в ведении учета и создании баз данных	1
	ВСЕГО	0-9
Главный бухгалтер		
1	Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли	1
2	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 90% расходов, направленных на реализацию программ общего и/или дополнительного и/или профессионального образования	1
3	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	1
4	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей	1
5	Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся	1
6	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации	1
7	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования	1
8	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций	1
9	Эффективное использование информационных технологий в ведении учета и создании баз данных	1
	ВСЕГО	0-9

Критерии и показатели качества труда служащих

№ п/п	Критерии	Количество баллов
Бухгалтер, секретарь, специалист по закупкам, специалист по охране труда		
1	Эффективная организация учебно-воспитательного процесса - достижение положительных результатов в образовательной деятельности.	1
2	Эффективное использование информационных технологий в ведении учета и создании баз данных	1
3	Эффективное использование технических средств обучения, помещений школы	1
4	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	1
5	Отсутствие нарушений, отраженных в актах по результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности	1
6	Высокая исполнительская дисциплина и качественное ведение документации	1
7	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы, обучающихся и их родителей (законных представителей) на некачественное исполнение должностных обязанностей	1
	ВСЕГО	0-7

Критерии и показатели качества труда рабочих

№ п/п	Критерии	Количество баллов
Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений		
1	Качественное проведение генеральных уборок (в здании, на территории)	1
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны труда и здоровья детей	1
3	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, электроснабжения и канализации	1
4	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	1
5	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	1
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
7	Повышенная интенсивность работы	1
	ВСЕГО	0-7