

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области основная общеобразовательная школа с. Студенцы  
муниципального района Хворостянский Самарской области**

Положение **принято**  
на общем собрании трудового  
коллективаработников школы  
Протокол № 1 от 29.08. 2024 года

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ Л.А. Яханова  
Приказ № 35 – од от 30.08.2024 г

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель Управляющего  
Совета школы \_\_\_\_\_ Боднар Е.Н.  
Протокол №1 29.08.2024 года.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Студенцы  
муниципального района Хворостянский Самарской области**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Студенцы муниципального района Хворостянский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (с изменениями и дополнениями); постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с дополнениями и изменениями); приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 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 министерству образования и науки Самарской области»; постановлением 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» (с изменениями и дополнениями).

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда, который включает:

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

- фонд оплаты труда прочего персонала;

- специальный фонд оплаты труда, который включает:

компенсационные доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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 или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – 3 процента;

на стимулирующие выплаты: работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу – 15 процентов;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – 80 процентов;

на выплату единовременной премии работникам - 2 процента.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.6. Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

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

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

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

1.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.10. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.12. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Кгр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп,$$

где:

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

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

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

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

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

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

| <b>Квалификация педагогического работника</b>      | <b>Повышающий коэффициент</b> |
|--|-------------------------------|
| Педагогические работники, имеющие высшую категорию | 1,2                           |
| Педагогические работники, имеющие первую категорию | 1,1                           |

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

|                                 | <b>Повышающий коэффициент</b> |
|---------------------------------|-------------------------------|
| Если класс не делится на группы | 1                             |
| Если класс делится на группы    | 2                             |

Кэн - 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, который устанавливается в следующих размерах:

|  | <b>Повышающий коэффициент</b> |
|--|-------------------------------|
|--|-------------------------------|

|  |     |
|--|-----|
| За ученую степень доктора наук   | 1,2 |
| За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника | 1,1 |

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс.

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

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

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

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

2.2. Средняя расчетная единица за один академический час педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, по очно-заочной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях, а также филиалах общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;

- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;

- и другими.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися учреждения рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 2-х классах, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;

среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед} \times \text{УД}}{(\text{сумма } a_i b_i) \times 365},$$

где:

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

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

(сумма  $a_i b_i$ ) – сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

$a_i$  – количество учащихся в классе;

$b_i$  – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

$i$  – переменное значение обозначающее, 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

УД – количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 – количество дней в году.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу):

а) за работу с родителями 250 рублей;

б) за проверку тетрадей и письменных работ согласно установленного коэффициента ;

в) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.) 400 рублей;

г) за руководство школьным методическим объединением 500 рублей.

2.4. Доплаты и надбавки устанавливается приказом директора учреждения.

### **3. Условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кэн + Ср,$$

где:

ЗПр – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным в учреждении, за январь и за сентябрь;

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

| <b>Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения</b> | <b>Коэффициент</b> |
|--|--------------------|
| 3 группа   | 1,2                |

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Кэн - 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, который устанавливается в следующих размерах:

|   | <b>Повышающий коэффициент</b> |
|---|-------------------------------|
| За ученую степень доктора наук  | 1,2                           |
| 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 | 1,1                           |

Ср – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

3.3. Заработная плата главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кзн + Ср,$$

где ЗПр - заработная плата главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения;

Ср – величина стимулирующих выплат главному бухгалтеру.

3.4. С учетом условий труда директору и главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и рабочих**

4.1. Заработная плата специалистов, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Должностные оклады (оклады) работников учреждения, за исключением директора, заместителей директора, 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 г. № 431 «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с дополнениями и изменениями), (пункт 14 постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 (с дополнениями и изменениями)).



## 5. Выплаты компенсационного характера

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

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

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми 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;

доплаты за выполнение работ различной квалификации.

5.4. 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) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 3 к коллективному договору).

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

5.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

5.10. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

5.12. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

5.13. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5.14. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата

выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

## 6. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы;
- единовременная премия;
- ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику;
- ежемесячной надбавки за ученую степень, почетное звание;
- ежемесячная надбавка за руководство молодыми специалистами (наставничество);
- ежемесячное вознаграждение за классное руководство.

### 6.1. Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

6.1.1. Премирование работников учреждения по итогам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

6.1.2. Премирование работников производится по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

6.1.3. В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 28 августа и до 20 декабря.

Директор в трехдневный срок после окончания соответствующего полугодия направляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер премии устанавливается по решению управляющего совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 20 августа и по итогам первого полугодия текущего года и не позднее 20 января года следующего за отчетным.

Установленная приказом директора премия выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Премия работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Премия} = \frac{\text{Общий фонд премирования в данном периоде всех}}{\text{Общее количество баллов всех работни-}}$$

работников

ков в периоде

х Сумма баллов работника  
за период

6.1.4. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев премирования;

наличие 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;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.5. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная премия начисляется пропорционально отработанному времени.

## 6.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы.

6.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

6.2.2. Для установления ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

сложность и важность выполняемой работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):  
разработка и реализация инициативных управленческих решений;  
степень ответственности при выполнении поставленных задач;  
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.2.3. Надбавка за сложность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.2.4. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

### 6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя);

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта и другими;

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

6.3.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.3.3. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.3.4. На выплату единовременной премии направляются средства, предусмотренные в размере 2 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда (пункт 1.4.2. настоящего Положения).

### 6.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение

года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

6.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 5.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу 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», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 5.4.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

6.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 5.4.1. абзацах первом и втором пункта 5.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

#### 6.5. Установление надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество)

6.5.1. Установить надбавку наставникам из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников, закрепленным за молодыми педагогическими работниками в первый год их работы в учреждении в размере 500 рублей.

6.5.2. Указанная в пункте 5.5.1. настоящего Положения надбавка устанавливается приказом директора учреждения на весь период руководства молодыми специалистами (наставничества).

## **7. Порядок выплаты ежемесячного вознаграждения за классное руководство**

7.1. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение из бюджета Самарской области:

В классах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях вознаграждение устанавливается в размере 2015 рублей.

В классах с наполняемостью менее установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

7.2. Ежемесячное вознаграждение за классное руководство из бюджета Российской Федерации устанавливается в размере 5 000 рублей, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах.

7.3. Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества учеников в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

7.4. Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31.08.2020 г. из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается (часть вторая пункта 7.1. настоящего положения).

7.5. Указанные вознаграждения учитываются при расчете среднего заработка.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

8.2. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

8.3. Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

8.4. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

## **9. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

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

длительное заболевание работника (более одного месяца подряд);

необходимость дорогостоящего лечения (три и более минимальных размера оплаты труда);

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;  
тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

рождение ребенка в семье работника;

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65, лет со дня рождения) - в размере должностного оклада (оклада).

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

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 7.1., где установлен конкретный размер выплаты).

9.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

9.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда

| Показатели премирования | Критерии премирования  | Выплаты в баллах |
|-------------------------|--|------------------|
| Учитель                 | <b>1.Результативность деятельности учителя по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>   |                  |
|                         | 1.1.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итога сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (предметам):<br>- положительная динамика;<br>- сохранение.   | 1<br>2           |
|                         | 1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (предметам).   | 3                |
|                         | 1.3.Доля обучающихся, успевающих на 4 и 5 баллов по преподаваемому учителем предмету (предметам) на уровне начального общего образования; основного общего образования; среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (предметам) и соответствующему уровню в учреждении:<br>- от __ до __ процентов;<br>- от __ до __ процентов; | 1<br>2           |



|   |        |
|---|--------|
| - и выше процентов.   | 3      |
| 1.4.Соответствие не менее 75 процентов итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в том числе всероссийской проверочной работы (за исключением основного государственного экзамена) по преподаваемому учителем предмету (предметам).  | 4      |
| 1.5.Доля обучающихся, освоивших в полном объеме федеральный государственный стандарт основного общего образования и допущенных к государственной итоговой аттестации на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (предметам) составляет 100 процентов.   | 5      |
| 1.6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (предметам) на основном государственном экзамене получили 4 и 5 баллов по рекомендованной федеральным институтом педагогических изменений пятибальной шкале (без учета сентябрьских сроков государственной итоговой аттестации) на уровне или выше среднего значения по городскому округу Самара:<br>- на уровне;<br>- выше. | 2<br>3 |
| 1.7. Соответствие не менее 75 процентов итоговых (годовых) отметок обучающихся 9-х классов результатам основного государственного экзамена по преподаваемому учителем предмету (предметам)  | 2      |
| 1.8. Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме федеральный государственный стандарт среднего общего образования и допущенных к государственной итоговой аттестации на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету (предметам) составляет 100 процентов.   | 5      |
| 1.9. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на едином государственном экзамене и государственном вступительном экзамене по преподаваемому учителем предмету (предметам) составляет 100 процентов.  | 5      |
| 1.10. 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 процентов.   | 5      |
| 1.11.Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (предметам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучающихся у учителя:<br>- от до процентов;   | 1      |

|  |   |        |
|--|---|--------|
|  | - от __ до__ процентов;<br>- __ и выше процентов.   | 2<br>3 |
|  | 1.12. Доля выпускников, которые на едином государственном экзамене получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной федеральным институтом педагогических изменений 100 балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету (предметам) на уровне или выше среднего значения по городскому округу Самара:<br>- на уровне;<br>- выше.  | 1<br>2 |
|  | 1.13. Позитивная динамика результатов коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения психолого-педагогического консилиума, психолого-медико-педагогической комиссии)  | 2      |
|  | 1.14. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольном, в комиссии по делам несовершеннолетних, подразделении по делам несовершеннолетних) по итогам сравнения отчетных периодов:<br>- снижение;<br>- отсутствие.   | 1<br>2 |
|  | 1.15. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединении дополнительного образования на базе учреждений, реализующих программы дополнительного образования детей (школы, других организаций при условии постоянной посещаемости в течение учебного года) от общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100 процентов. | 5      |
|  | 1.16. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединении дополнительного образования на базе учреждений, реализующих программы дополнительного образования детей (школы, других организаций и (или) иные формы занятости) в каникулярный период от общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете, составляет 100 процентов.                                    | 5      |
|  | 1.17. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших).   | 2      |
|  | 1.18. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в всероссийское детско-   |        |

|   |  |
|---|--|
| <p>юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия»; военно-патриотический отряд; кадетское движение; деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- районный уровень</li> <li>- областной уровень</li> <li>- всероссийский уровень</li> </ul> <p>В деятельности общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российской движение школьников» и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержка общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного учителем показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне</li> <li>- выше</li> </ul> | <p>1<br/>2<br/>3</p>                   |
| <p>1.19. Результативность подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победа, призовые места) (в зависимости от уровня):</p> <p><u>городской уровень</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победа</li> <li>- призовое место</li> </ul> <p><u>областной уровень</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победа</li> <li>- призовое место</li> </ul> <p><u>всероссийский уровень</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победа</li> <li>- призовое место</li> </ul>  | <p>1<br/>2<br/>3<br/>4<br/>5<br/>6</p> |
| <p>1.20. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше чем в среднем по учреждению или имеет положительную динамику:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выше</li> <li>- положительная динамика</li> </ul>   | <p>2<br/>1</p>                         |
| <p>1.21. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя в внеклассные мероприятия различного уровня, выше чем в среднем по учреждению или имеет положительную динамику:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выше</li> <li>- положительная динамика</li> </ul>  | <p>2<br/>1</p>                         |
| <p>1.22. Доля обучающихся класса, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного территориальным</p>   |  |

|   |             |
|---|-------------|
| управлением / департаментом образования для учреждения:<br>- на уровне<br>- выше  | 1<br>2      |
| 1.23.Отсутствие обоснованны жалоб на работу учителя со стороны участников образовательного процесса.  | 4           |
| <b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>   |             |
| 2.1. Число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных органами управления образованием (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень   | 1<br>2<br>3 |
| 2.2. 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, утвержденных органами управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | 1<br>2<br>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:<br>-на уровне<br>-выше  | 1<br>2      |
| 2.4.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями (или) призерами всероссийской олимпиады школьников, по преподаваемому учителем предмету (предметам) (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень  | 1<br>2<br>3 |
| 2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центр «Сириус» и другие аналогичные проекты.   | 1           |
| 2.6. Доля обучающихся 6-11 классов, вовлеченных   |             |

|  |                      |
|--|----------------------|
| <p>учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия), выше чем в среднем по учреждению или имеет положительную динамику:<br/>-выше<br/>-положительная динамика</p>   | <p>1<br/>2</p>       |
| <p>2.7. Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11 классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия):<br/>-победитель<br/>-призер</p>  | <p>1<br/>2<br/>3</p> |
| <p>2.8. Доля обучающихся 1-11 классов, вовлеченных учителем, в том числе 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 самоопределении е обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя:<br/>-на уровне<br/>-выше</p>   | <p>1<br/>2</p>       |
| <p>2.9. Доля обучающихся 1-11 классов и родителей, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выработанными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного территориальным управлением / департаментом образования значения для учреждения:</p> | <p>1</p>             |
| <p><b>3. Результат использования современных технологий ( в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе</b></p>  |                      |
| <p>3.1. Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в деятельности учреждения как ресурсной (экспериментальной, опорной и другое) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня):<br/>- районный уровень<br/>- областной уровень</p>  | <p>1<br/>2<br/>3</p> |

|   |                         |             |
|---|-------------------------|-------------|
|   | - всероссийский уровень |             |
| 3.2. 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 общей численности обучающихся выше, чем в среднем по учреждению или имеет положительную динамику.         |                         | 1           |
| 3.3. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся внесение 100 процентного количества контрольных и проверочных работ с учетом контролируемых элементов содержания в модуль многоуровневой системы оценки качества образования автоматизированной системы управления ресурсами системы образования.                               |                         | 1           |
| 3.4. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора). Общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованном ученической, родительской, педагогической общественностью.   |                         | 1           |
| 3.5. Наличие у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя,  |                         | 1           |
| <b>4. Результат организационно-методической деятельности учителя</b>  |                         |             |
| 4.1. Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный органами управления образованием, организованных учреждением (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень |                         | 1<br>2<br>3 |
| 4.2. Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный органами управления образованием, организованных иными учреждениями образования (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень         |                         | 1<br>2<br>3 |

|   |                         |             |
|---|-------------------------|-------------|
|   | - всероссийский уровень |             |
| 4.3. Наличие у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта и распространения результатов использования гранта:<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень   |                         | 1<br>2<br>3 |
| 4.4. Результаты участия, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень              |                         | 1<br>2<br>3 |
| 4.5. Наличие у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в средствах массовой информации, на официальном сайте учреждения, в официальных аккаунтах учреждения в социальных сетях, в том числе печатные публикации, за отчетный период. |                         | 1           |
| 4.6. Повышение квалификации учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя по преподаваемому учителем предмету (предметам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов.   |                         | 1           |
| 4.7. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества в учреждении.  |                         | 2           |
| <b>5. Обеспечение формирования навыков здорового образа жизни и безопасности у детей</b>  |                         |             |
| 5.1. Доля обучающихся класса (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного территориальным управлением/ департаментом образования для образовательного учреждения   |                         | 1           |
| 5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя вовремя образовательного процесса.   |                         | 1           |
| 5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы всероссийского   |                         | 1           |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов по итогам сравнения отчетных периодов.  |   |
|  | 5.4.Отсутствие в классе в течение учебного года фактов нарушения учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся.  | 1 |
|  | 5.5.Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества. | 1 |

|                       |  |   |
|-----------------------|--|---|
| Заведующий хозяйством | 1. Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащем состоянии учреждения.   | 1 |
|                       | 2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.  | 1 |
|                       | 3. Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств.  | 1 |
|                       | 4. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.   | 1 |
|                       | 5. Качественная организация контроля за рациональным расходом материалов и финансовых средств учреждения. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок. | 1 |
|                       | 6. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.  | 1 |
|                       | 7. Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств.  | 1 |
|                       | 8. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.  | 1 |
|                       | 9. Создание условий для успешного обучения путем совершенствования материальной базы.  | 1 |
|                       | 10.Создание условий для полноценного эстетического и физического развития учащихся в внеурочное время.   | 1 |
| Главный бухгалтер     | 1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода  | 1 |
|                       | 2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения  | 1 |
|                       | 3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.   | 1 |



|                             |  |   |
|-----------------------------|--|---|
|                             | 4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций. | 1 |
|                             | 5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.  | 1 |
|                             | 6. Отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам.   | 1 |
| Уборщик служебных помещений | 1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений.                                    | 1 |
|                             | 2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала.   | 1 |
|                             | 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.   | 1 |
| Сторож                      | 1. Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы.  | 1 |
|                             | 2. Отсутствие краж по вине работника   | 1 |
|                             | 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.   | 1 |

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога**

за \_\_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

---

(фамилия, имя, отчество педагога-психолога)

| №п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания | Количество набранных баллов |
|------|--|------------------|-----------------------------|
|------|--|------------------|-----------------------------|

|      |  |                               |  |
|------|--|-------------------------------|--|
| 1.   | Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг   |                               |  |
| 1.1. | Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:  |                               |  |
|      | в когнитивной сфере  | 20%-39% –1;                   |  |
|      | в эмоционально-волевой сфере   | 40%-59% –1;                   |  |
|      | в общении  | 60% и более –1                |  |
| 1.2. | Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период   | Отсутствие – 0<br>Наличие – 1 |  |
| 1.3. | Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего об- | 1                             |  |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Шкала оценивания   | Количество набранных баллов |
|-------|---|--|-----------------------------|
|       | <p>щего образования);<br/>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p> |  |                             |
| 1.4.  | <p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p>  | <p>60-70% –1;<br/>71-85% –2;<br/>свыше 85% –3</p>  |                             |
| 1.5.  | <p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)</p>   | <p>Участие – 2<br/>Победители и призеры:<br/>Муниципальный – 3<br/>Окружной – 4<br/>Региональный – 5</p> |                             |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Шкала оценивания   | Количество набранных баллов |
|-------|--|--|-----------------------------|
|       |  | (за каждого обучающегося)                                      |                             |
| 1.6.  | Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) | Муниципальный – 1<br>Окружной – 2<br>Региональный – 3          |                             |
| 1.7.  | Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)  | Муниципальный – 1<br>Окружной – 2<br>Региональный – 3          |                             |
| 1.8.  | Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся  | 51-60% – 0,5;<br>61-75% – 1;<br>76-85% – 1,5;<br>свыше 85% – 2 |                             |
| 1.9.  | Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся  | 51-60% – 0,5;<br>61-75% – 1;<br>76-85% – 1,5;<br>свыше 85% – 2 |                             |
| 1.10. | 100% охват учащихся социально-психологическим тестированием  | 100%   |                             |
| 1.11. | Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся  | 51-60% – 0,5;<br>61-75% – 1;<br>76-85% – 1,5;<br>свыше 85% – 2 |                             |
| 1.12. | Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)  | 1 ситуация – 1   |                             |
| 1.13. | Выявление детей с антивитальными переживаниями   | 1 ситуация – 1   |                             |
| 1.14. | Выявление детей с аутоагрессией  | 1 ситуация – 1   |                             |
| 1.15. | Своевременное информирование о фактах суицидальных проявлений  | 1 ситуация – 1   |                             |
| 1.16. | Своевременное информирование о фактах деструктивного поведения   | 1 ситуация – 1   |                             |
| 1.17. | Результативность деятельности по вовлечению несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений   | 1 обучающийся – 1  |                             |
| 2.    | Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе  |  |                             |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Шкала оценивания  | Количество набранных баллов |
|-------|--|---|-----------------------------|
| 2.1   | Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)                                       | Наличие – 1   |                             |
| 2.2.  | Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса                        | Да – 1<br>Нет – 0   |                             |
| 3.    | Результативность организационно-методической деятельности педагога   |   |                             |
| 3.1.  | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)  | Участие – 2<br>Победитель и призер:<br>Муниципальный – 3<br>Окружной – 4<br>Региональный – 5<br>Всероссийский – 6 |                             |
| 3.2.  | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)   | Участие – 2<br>Победитель и призер:<br>Муниципальный – 3<br>Окружной – 4<br>Региональный – 5<br>Всероссийский – 6 |                             |
| 3.3.  | Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)         | Муниципальный – 3<br>Окружной – 4<br>Региональный – 5<br>Всероссийский – 6  |                             |
| 3.4.  | Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <b>иными ОО</b> , (в зависимости от уровня) | Муниципальный – 3<br>Окружной – 4<br>Региональный – 5<br>Всероссийский – 6  |                             |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Шкала оценивания   | Количество набранных баллов |
|-------|---|--|-----------------------------|
| 3.5.  | Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)   | Муниципальный – 3<br>Окружной – 4<br>Региональный – 5<br>Всероссийский – 6                 |                             |
| 3.6.  | Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)  | Муниципальный – 3<br>Окружной – 4<br>Региональный – 5<br>Всероссийский – 6                 |                             |
| 3.7.  | Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:<br>учебно-методические материалы;<br>методические рекомендации;<br>методическое пособие  | 3<br>4<br>5  |                             |
| 3.8.  | Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом | 1%-5% – 0,5;<br>5% до 10% – 1;<br>более 10% – 2  |                             |
| 3.9   | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог  | 1 педагог – 5  |                             |
| 3.10  | Участие в общественных организациях   | Участие – 3  |                             |
| 3.11. | Организация прохождения практики студентов вузов и ссузов по профилю учреждения   | 1 студент – 3  |                             |
| 3.12. | Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня). Баллы суммируются по уровням   | Школьный – 1<br>Муниципальный – 2<br>Окружной – 3<br>Региональный – 4<br>Всероссийский – 5 |                             |

