

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина  
городского округа Сызрань Самарской области

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 04662024/3  
от 03 07 2025 г.

Министр Т.А. Мещеряков  
д.с.г.н., ф.и.о.

Мещеряков

## Изменения и дополнения к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

средней общеобразовательной школы № 4

имени Героя Советского Союза Д.П. Левина

городского округа Сызрань Самарской области

на 2024 - 2027 годы

От работодателя:

Директор государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 4  
имени Героя Советского Союза Д.П. Левина  
городского округа Сызрань Самарской области



М.П.

С.Ю. Титова

20 25 г.

От работников:

председатель первичной профсоюзной  
организации государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 4  
имени Героя Советского Союза Д.П. Левина  
городского округа Сызрань Самарской области

Л.В. Прорешкина

« 3 » июля 20 25 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Департаменте трудовых  
отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 года

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность Ф.И.О.)

Внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина городского округа Сызрань Самарской области на 2024 - 2027 годы:

**1. П. 2.1. раздела 2 «Трудовые отношения и трудовой договор» Коллективного договора** изложить в следующей редакции:

Трудовые отношения в ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 57, 58, 59 и другими нормами ТК РФ, либо иным федеральным законом. При заключении с работником срочного трудового договора в нем указываются срок его действия (календарный период, дата окончания, выполняемая работа) и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовые отношения с работниками, относящимися к числу педагогических, возникают и реализуются с соблюдением правил, ограничений и других особенностей, предусмотренных ТК РФ и законодательством ФЗ «Об образовании в РФ».

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном ФЗ «Об образовании в РФ», тарифно-квалификационными справочниками, профессиональными стандартами по должностям и профессиям в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 ТК РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст. 331 ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй ст. 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в

стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

**2. Раздел 2 «Трудовые отношения и трудовой договор» Коллективного договора** дополнить пунктами следующего содержания:

2.13.1. Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, согласно ст. 83 ТК РФ, в т.ч. в связи с направлением работника на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации и вследствие назначения его на службу в подразделения Росгвардии во время мобилизационного периода.

2.13.2. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ, в т.ч. в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.13.3. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в

повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.18. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в

военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

**3. Раздел 5 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» Коллективного договора** дополнить пунктом следующего содержания:

5.4. л) родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

**4. П. 6.37. раздела 6 «Рабочее время и режим рабочего времени. Время отдыха. Отпуска» Коллективного договора** изложить в следующей редакции:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном

содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы

(службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

**5. П. 2.1.4. раздела II «Порядок приема и увольнения работника» приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного



преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

**6. П10.1.10. раздела 10 «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора** изложить в следующей редакции:

Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

**7. П10.1.14. раздела 10 «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора**

изложить в следующей редакции:

При несоответствии температуры воздуха в помещениях санитарным нормативам, работу в них сократить или прекратить в соответствии с действующим санитарным законодательством.

Решение о сокращении продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учётом мнения председателя ППО.

**8. П 10.1.22. раздела 10 «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора** изложить в следующей редакции:

Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

**9. В п. 1.8.4. приложения № 6 «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань»** слово «бухгалтер» заменить на «экономист».

**10. Приложение № 4 «Нормы обеспечения работников ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»** изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящим изменениям и дополнениям.

**11. Приложение № 9 «Нормы выдачи работникам смывающих и**

**обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи в ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань» отменить.**

**12. Приложение № 3 «Положение о распределении доплат и надбавок работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань (спецфонд оплаты труда)»**изложить в редакции согласно приложению № 2 к настоящим изменениям и дополнениям.

**13. Приложение № 5 «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань»** изложить в редакции согласно приложению № 3 к настоящим изменениям и дополнениям.

**14. Принять Положение о заработной плате работников ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань»** в редакции согласно приложению № 4 к настоящим изменениям и дополнениям.

**НОРМЫ ВЫДАЧИ  
СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СМЫВАЮЩИХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ  
ГБОУ СОШ № 4 г.о. СЫЗРАНЬ**

Наименование подразделения	Должность	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности и выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань	дворник	одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (стирания)	1 шт. на год	п.997
			Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	п.997
		средства для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар на год	п.997
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	п.997
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Уборщик служебных помещений	Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц

		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства гидрофобного действия	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложение № 3
СП «Детский сад № 56» СП «Детский сад № 62»	помощник воспитателя	одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений (истирания)	1 шт. на год	п.3677
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	п.3677
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.на год	п.3677
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства гидрофобного действия	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложение № 3

	уборщик служебных помещений	Дерматологи ческие СИЗ, очищающие	Средства для очистки от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологи ческие СИЗ, регенерирую щие (восстанавли вающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологи ческие СИЗ, защитные	Средства гидрофобного действия	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложение № 3
	дворник	одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.997
			Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	п.997
		средства для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	п.997
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	п.997
		Дерматологи ческие СИЗ, очищающие	Средства для очистки от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологи ческие СИЗ, регенерирую щие (восстанавли вающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
	кладовщик	одежда специальная защитная	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.1511

		средства для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	п.1511
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	п.1511
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
	повар	одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.3593
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	п.3593
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложение № 3

	кухонный рабочий	одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.1776
		средства для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	п.1776
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	п.1176
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложение № 3
	рабочий по комплексному обслуживанию здания	одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.4030
		средства для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	п.4030
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3



		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
	машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.4031
		средства для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	п.4031
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложение № 3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства гидрофобного действия	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложение № 3

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении доплат и надбавок**  
**работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань**  
**(спецфонд оплаты труда)**

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, с подп. «д», п. 2 ч. 2 ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 129, 135, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными актами регионального уровня; Уставом ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань;

- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617 «О оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,

- иными нормативными актами и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда.

Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества учебно-воспитательного процесса, развитии творческой инициативы и активности.

1.2. Положение устанавливает систему выплат, доплат, надбавок определяемых работникам общеобразовательного учреждения с учётом мнения представительного органа работников (первичная профсоюзная организация), ст.144 ТК РФ.

1.3. Размеры выплат, доплат, надбавок определяются на основании распорядительных документов, анализа работы сотрудников и устанавливаются приказом директора школы.

1.4. Выплаты, доплаты, надбавки могут быть установлены на определенный период времени или за выполнением конкретного объема работы, как основным работником, так и работающим по совместительству.

1.5. Надбавки отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.

1.6. Доплаты и выплаты, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.) определяются в процентном отношении от тарифной части заработной платы.

1.7. Выплаты из специального фонда могут быть установлены как в % отношении так и в абсолютных величинах по приказу руководителя.

1.8. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном листе и другим причинам выплаты и доплаты производятся за фактически отработанное время.

1.9 Экономия средств специального фонда оплаты труда направляется на выплаты премий и иных поощрительных выплат

## **2. Размер специального фонда.**

2.1. Размеры выплат, доплат, выплачиваемых работникам из специального фонда оплаты труда устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань, в том числе настоящего Положения и приказов директора.

2.2. Специальный фонд оплаты труда включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.),
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ;
- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- доплаты за расширение зоны обслуживания;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (до 20% от оклада или базовой части стоимости учебной нагрузки);
- выплаты административно-хозяйственному персоналу за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников и за расширение зоны обслуживания;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,
- за работу в ночное время сторожам (с 22.00 до 06.00) в размере 35% от оклада за фактически отработанное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем- 3 дня.

**Доплата за увеличение объема работы** производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Доплаты за увеличение объема работ могут быть установлены на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) по соглашению сторон и оплачиваются за фактически отработанное время педагогическим работникам.

Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам при наполняемости от 25 человек и более (применяется коэффициент 2).

Выплаты педагогическим работникам, определяемые повышающими коэффициентами за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего учебный 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;

I.3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.

Доплаты в 10-11 классах при делении класса на группы в соответствии с установленными коэффициентами наполняемости:

группа от 1 до 8 человек - коэффициент 2;

группа от 9 до 12 человек – коэффициент 1;

группа от 13 до 16 человек - коэффициент 0,5;

группа от 17 до 20 человек - коэффициент 0,2.

Доплаты за проверку тетрадей устанавливаются учителям в зависимости от объема проверяемых тетрадей и сложности предмета:

- учителям начальных классов – до 1500 рублей;

- учителям русского языка - до 5000 рублей;

- учителям математики – до 4000 рублей;

- учителя иностранного языка - до 1500 рублей;

- учителям прочих предметов - до 2500 рублей.

Доплаты за заведование кабинетами могут быть определены в абсолютных величинах и зависеть от сложности используемого в кабинете оборудования – но не более 2 000 рублей.

Доплата за руководство школьным предметным методическим объединением не более 2 000 рублей;

Доплата за осуществление наставничества сотрудниками школы не более 3 000 рублей.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке распределения стимулирующих выплат**  
**педагогическим работникам, административно-управленческому,**  
**обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань**

## **1. Общие положения**

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии:

- с Конституцией РФ, с подп. «д», п. 2 ч. 2 ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 129, 135, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными актами регионального уровня; Уставом ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань;

- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617 «О оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,

- иными нормативными актами и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.

1.3 Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников включает надбавки, выплаты и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок, размер и условия стимулирующих выплат руководителю ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань устанавливаются учредителем, в лице Западного управления министерства образования и науки Самарской области, в размере не более 3% от общего стимулирующего фонда оплаты труда учреждения по результатам работы в соответствии с положением.

1.6. Настоящее положение разрабатывается учреждением, согласовывается с профсоюзным органом и утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.

## **2. Размер, виды и распределения стимулирующего фонда.**

2.1. Виды, порядок и размеры надбавок, выплат и доплат стимулирующего характера для всех категорий работников ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань, за

исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, соглашениями, приказами директора.

Выплата надбавки осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных и качественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

- объективность - размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение следует за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения излагаются доступно и при необходимости поясняются работнику.

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера.

2.3. Стоимость одного балла утверждается приказом директора школы. Стоимость одного балла определяется путем деления стимулирующей части ФОТ на общее количество баллов, которое складывается из суммы количества баллов каждой отдельной категории работников, умноженное на количество работников данной категории. Стоимость балла может меняться.

2.4. Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет не более 3% от общего стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения и его структурных подразделений.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и начальника отдела осуществления функции финансово-экономического направления и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых на календарный год, устанавливается в кратности 3.

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



### **3. Условия для назначения надбавок и доплат.**

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

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.
- Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или ведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде.

### **4. Порядок и сроки представления информации о показателях деятельности работников**

4.1. Стимулирующие надбавки по критериям, устанавливаются всем работникам Учреждения на год в соответствии с листами оценивания эффективности (качества) работы. Каждый работник ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань, в том числе и совместитель (внешний и внутренний), представляет в комиссию листы оценивания эффективности (качества) работы и портфолио о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период.

4.2. Процедура распределения стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы педагогических, административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы осуществляется 1 раз в год на 10 января.

Отчетным периодом для заполнения листов оценивания эффективности (качества) работы считается:

– с января по декабрь, выплаты производятся с 01 января текущего календарного года;

На премирование работники предоставляют отчеты ежемесячно.

4.3. Устанавливается следующий регламент:

– работники, сдают листы оценивания эффективности (качества) работы в комиссию до 10 января текущего календарного года. Комиссия рассматривает представленные материалы до 15 января текущего календарного года и передает руководителю Учреждения.

– на премирование материалы рассматриваются Комиссией до 20 января ежемесячно, оформляется протокол, который председатель Комиссии передает руководителю Учреждения.

– на основании представленных материалов издается приказ руководителя Учреждения и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

4.4. Комиссия в своей работе руководствуется Положением комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.

## **5. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат.**

5.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат, надбавок являются:

- случаи травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных и функциональных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка;
- наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса;
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности;
- наличие дисциплинарных взысканий.

### **Срок снижения стимулирующих выплат, надбавок .**

При наличии одной обоснованной жалобы надбавка снижается на 50 %, более одной жалобы на 100% с момента установления конфликтной комиссией виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок в этом случае согласуется с Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

В случае получения травмы обучающимся выплата снимается приказом директора Учреждения с момента получения травмы учащимся до окончания срока действия выплаты, надбавки без согласования с Управляющим советом.

Надбавка снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом до окончания срока действия надбавки.

## **6. Основания для установления стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.**

6.1. Работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда и стимулирующего фонда.

6.2. Из стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, осуществляются 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 данным Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.) - не более 30 тыс. рублей;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ — не более 50 тысяч рублей;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) - не более 50 тыс. рублей;
- за результаты работы учреждения по итогам учебного года и календарного года - до 30,0 тыс.руб.
- за активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей - до 50 тыс.руб.
- за высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса - до 20 тыс.руб.
- за разработку и реализацию инициативных управленческих решений - до 10 тыс.руб.
- за конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - до 20 тыс.руб.
- за высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции учащихся и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся - до 20 тыс.руб.
- за организацию бухгалтерского учета в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности - до 25 тыс.руб.
- за качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т. д.) - до 10 тыс.руб.
- за качественное выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда - до 10 тыс.руб.
- за образцовое содержание пришкольной территории - до 10 тыс.руб.

- ежемесячная надбавка за выслугу лет - за педагогический стаж работы от 3 до 10 лет в размере 0,5% от базовой части фонда оплаты труда; свыше 10 лет в размере 1% от базовой части фонда оплаты труда;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию (высшая квалификационная категория применяется коэффициент 1,2, первая квалификационная категория – применяется коэффициент 1,1).

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

6.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

6.4. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань, административно–управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6.5. Порядок премирования педагогических работников, административно–управленческого, обслуживающего персонала, иных работников ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань определяется директором и оформляется приказом.

## **Раздел I**

### **Порядок установления стимулирующих выплат, надбавок работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.**

Перечень критериев для педагогических работников сформирован на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденного Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

В перечень критериев для педагогов включены критерии, характеризующие обеспечение качества предоставляемых услуг, развитие талантов у детей, сопровождение профессионального самоопределения,

использование современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе; организационно-методическая деятельность педагога; обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

## КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
<b>1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя</b>				
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Стабильно высокий средний балл (качество знаний 60% и выше) — 1 балл; позитивная динамика — 0,5 балла	1 балл	Год
	1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости — 1 балл; при наличии академической задолженности - (- 1) балл за каждого неуспевающего	1 балл	Год
	1.3. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Наличие — 2 балла	2 балла	Год
	1.4. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более — 1 балл	1 балл	Год
	1.5. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год

ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%			
1.6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне — 1 балл; выше — 2 балла	2 балла	Год
1.7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более — 1 балл	1 балл	Год
1.8. Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год
1.9. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год
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%	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год
1.11. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Наличие — 1 балл	1 балл	Год
1.12. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или	На уровне — 1 балл; выше — 2 балла	2 балла	Год

	выше среднего значения по «образовательному округу»			
	1.13. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение численности или отсутствие — 1 балл	1 балл	Год
	1.14. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год
	1.15. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год
	1.16. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие — 1 балл; наличие - (-1) балл	1 балл	Год
	1.17. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого	От 50% и выше вовлеченных в ВВПОД «Юнармия» - 5 баллов; от 75% и выше вовлеченных в деятельность РДШ — 3 баллов (баллы могут суммироваться) от 50% и выше в проекты волонтерского движения — 2 балла	10 баллов	Год

	взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя			
	1.18. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень — 0,5 балла; окружной (городской) уровень — 1 балл; региональный уровень — 1,5 балла; всероссийский (международный) уровень — 2 балла	2 балла	Год
	1.19. Доля обучающихся, вовлеченных 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	Имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО — 0,5 балла; выше, чем в среднем по ОУ — 1 балл	1 балл	Год
	1.20. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО — 0,5 балла; выше, чем в среднем по ОУ — 1 балл	1 балл	Год
	1.21. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установ-ленного ТУ/ДО для ОО	Наличие — 1 балл	1 балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>34 балла</b>	
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-	Школьный уровень — 0,5 балла; окружной (городской) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский	3 балла	Год



практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	(международный) уровень — 3 балла		
2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень — 0,5 балла; окружной (городской) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	Год
2.3. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1 балл	1 балл	Год
2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень: победитель — 10 баллов, призер — 5 баллов; региональный уровень: победитель — 5 баллов, призер — 4 балла (но не более 10 баллов); окружной уровень: победитель — 2 балла, призер — 1 балл; школьный: победитель, призер — 0,5 баллов (но не более 3 баллов)	10 баллов	Год
2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1 балл за каждый проект (но не более 3 баллов)	3 балла	Год
2.6. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных	В качестве участника: имеет положительную	5 баллов	Год

	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	динамику, но не превышает средних значений по ОО — 2 балла; выше, чем в среднем по ОУ — 3 балла; в качестве болельщика: имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО — 1 балл; выше, чем в среднем по ОУ — 2 балла (баллы могут суммироваться)		
	2.7. Наличие победителей и призов среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Наличие победителей — 2 балла; наличие призов — 1 балл	2 балла	Год
	2.8. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1 балл	1 балл	Год
	2.9. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	1 балл	1 балл	Год

	<b>Итого:</b>		<b>29 баллов</b>	
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1 балл	1 балл	Год
	3.2. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да - 1 балл	1 балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>2 балла</b>	
Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня)	На окружном (городском) уровне — 1 балл; на региональном уровне — 2 балла; на всероссийском (международном) уровне — 3 балла	3 балла	Год
	4.2. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	На окружном (городском) уровне: победитель — 1,5 балла; призёр/ лауреат/ дипломант — 1 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 0,5 балла; на региональном уровне: победитель — 3 балла; призёр/ лауреат/ дипломант — 2,5 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 2 балла, участник — балла — 1,5 балла; на всероссийском (международном) уровне: победитель — 4,5 балла; призёр/ лауреат/ дипломант —	4,5 балла	Год

		4 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 3,5 балла, участник — 3 балла.		
	4.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	На официальном сайте ОО — 1 балл; в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях — 1 балл (баллы могут суммироваться)	2 балла	Год
	4.4. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл	1 балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10,5 баллов</b>	
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1 балл	1 балл	Год
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие — 1 балл, наличие - (-3) балла	1 балл	Год
	5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл	1 балл	Год
	5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие — 1 балла, наличие - (-1) балл	1 балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>4 балла</b>	
	<b>ВСЕГО:</b>		<b>79,5 балла</b>	
<b>2. Критерии оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе (УВР)</b>				

Эффективность процесса обучения	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР	Положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	1	Год
	1.2. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР	По одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3	Год
	1.3. Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами)	100% - 1 балл	1	Год
	1.4. Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе)	50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	2	Год
	1.5. Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года)	100% - 2 балла	2	Год
	1.6. Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков)	96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2	Год
	1.7. Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ	10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2	Год

1.8. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2	Год
1.9. Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале	95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2	Год
1.10. Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся	96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2	Год
1.11. Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков)	100% выпускников – 2 балл	2	Год
1.12. Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	Отсутствие - 2 балла	2	Год
1.13. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года	по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл	2	Год
1.14. Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам	100% - 1 балл	1	Год
1.15. Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору	100% - 1 балл	1	Год
1.16. Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы)	На уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СОна текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1	Год
1.17. Наличие выпускников,	1 балл	1	Год

	получивших 100 баллов на ЕГЭ			
	1.18. Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне	1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СОна текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3	Год
	1.19. Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов	80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2	Год
	1.20. Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов	10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2	Год
	1.21. Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2	Год
	1.22. Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников	Победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3	Год
	1.23. 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	Год
	1.24. Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»	до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2	Год
	<b>Итого:</b>		<b>44 балла</b>	
Эффективность воспитательной работы	2.1. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете,	100% или отсутствие учащихся на профилактическом	1	Год

	вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению:	учете - 1 балл		
	2.2. Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 балл	1	Год
	2.3. Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»)	До 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1	Год
	2.4. Участие в проектах по развитию волонтерского движения	На уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5	Год
	2.5. Участие в проектах по патриотическому воспитанию	На уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5	Год
	2.6. Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда	Наличие – 1 балл	1	Год
	2.7. Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного	Наличие - - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1	Год
	2.8. 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 (распоряжениями) органов управления	На муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла;	2	Год



	образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	на уровне <i>области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла		
	2.9. Результаты участия обучающихся в социальных проектах	Победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1	Год
	2.10. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик	Равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1	Год
	2.11. Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен	2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2	Год
	2.12. Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи	На уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1	Год
	2.13. Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1	Год
	2.14. Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО	более 70% -1 балл	1	Год
	<b>Итого:</b>		<b>17</b>	
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	3.1. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением	На уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5	Год
	3.2. Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с	На образовательную организацию – 0,5 балла;	2	Год

	учетом распространения результатов использования гранта	на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла		
	3.3. Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.)	Между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	1	Год
	3.4. Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1	Год
	<b>Итого:</b>		<b>5,5 балла</b>	
Эффективность обеспечения доступности качественного образования	4.1. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	Реализация – 1 балл	1	Год
	4.2. Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов	В качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1	Год
	4.3. Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года)	80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1	Год
	4.4. Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН	1	Год

	плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»	СОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		
	4.5. Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1	Год
	<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>	Год
Эффективность управленческой деятельности	5.1. Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся	на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла	3	Год
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	2 балла	2	Год
	5.3. Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»	1 балл	1	Год
	5.4. Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год	сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1	Год
	5.5. Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях	2 балла	2	Год
	5.6. Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного	2 балла	2	

	общего и среднего общего образования			
	5.7. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2	
	<b>Итого:</b>		<b>13 баллов</b>	Год
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	6.1. Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1	Год
	6.2. Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	1 балл	1	Год
	6.3. Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе	1,5 балла	1,5	Год
	6.4. Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору)	1 балл	1	Год
	<b>Итого:</b>		<b>4,5 балла</b>	Год
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	7.1. Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	1 балл	1	Год
	7.2. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1	Год
	7.3. Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного	2	Год

	численности учителей	распоряжением МОиН СОна текущий период – 1 балл, выше -2 балла		
	7.4. Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3	Год
	7.5. Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы изФОТ образовательной организации)	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СОна текущий период – 2 балла	2	Год
	7.6. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СОна текущий период –1 балл, выше -2 балла	2	Год
	<b>Итого</b>		<b>11 баллов</b>	
	<b>ВСЕГО:</b>		<b>100 баллов</b>	
<b>3. Критерии оценивания эффективности (качества) работы начальника финансового-экономического отдела</b>				
	1.1.Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов		5баллов	Год
	1.2.Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота		5балла	Год
	1.3.Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров		5балла	Год

	1.4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения на ошибки в начислении зарплаты	При наличии ( - 2 балла)	3 балла	Год
	1.5.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	При наличии ( - 2 балла)	2 балла	Год
	1.6.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	При наличии ( -3 балла)	3 балла	Год
	1.7.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2 балла	Год
	1.8.Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет		3 балла	Год
	1.9. Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением		3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>31балл</b>	
<b>4. Критерии оценивания эффективности (качества) работы специалиста по охране труда</b>				
	1.1. Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции	(перечислить) 5 баллов	5 баллов	Год
	1.2.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	есть нарушения - (- 5 баллов)	5 баллов	Год
	1.3.Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности	нарушение сроков - (- 3 балла)	3 балла	Год
	1.4.Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие органы	нарушение сроков - (- 5 баллов)	5 баллов	Год
	1.5.Отсутствие травматизма с работниками	есть нарушения - (-3 балла)	3 балла	Год

	образовательного учреждения			
	1.6.Качественное ведение и сохранность вверенной документации	есть нарушения - (- 4 балла)	4 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>25 баллов</b>	
<b>5. Критерии оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством</b>				
	1.1.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Плановое устранение допущенных нарушений -3 балла	3 балла	Год
	1.2.Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.		2 балла	Год
	1.3.Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения.		3 балла	Год
	1.4.Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	Наличие замечаний - (- 2 балла)	2 балла	Год
	1.5.Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами		3 балл	Год
	1.6.Качественное хранение товарно-материальных ценностей	Имеются случаи порчи имущества, не связанные с чрезвычайными ситуациями - (-2 балла )	2 балла	Год
	1.7.Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Без замечаний - 2 балла	2 балла	Год
	1.8.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Наличие замечаний - (- 2 балла)	2 балла	Год
	1.9.Качество организационно-хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения		1 балл	Год
	1.10.Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности учреждения	Сроки, и качество предоставления отчётов нарушены - ( - 1 балл )	1 балл	Год
	1.11.Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения		2 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>23 балла</b>	Год

<b>6. Критерии оценивания эффективности (качества) работы библиотекаря</b>				
	1.1.Организация и проведение совместно с педагогическим коллективом массовой работы по пропаганде книг (праздники книги, читательские конференции, беседы, обзоры, выставки и.т.д.) с привлечением к этой работе деятелей литературы, искусства, родителей.	Регулярно - 2 балла Эпизодически - 1 балл	2 балла	Год
	1.2.Эффективная организация массовой работы среди обучающихся по пропаганде чтения книг.	Работа ведется постоянно - 2 балла Работа ведется эпизодически - 0 баллов	2 балла	Год
	1.3.Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет и на школьном сайте.		2 балла	Год
	1.4.Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов.	100% - 2 балла; менее 100% - 0 баллов	2 балла	Год
	1.5.Осуществление работы с документами, включенными в «Федеральный список экстремистских материалов».	Не соблюдается - 3 балла	3 балла	Год
	1.6.Наличие нарушений санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, требующих выполнения мероприятий организационного характера (без целевых финансовых вложений).	При наличии - (-1 балл)	1 балл	Год
	1.7.Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки.	Не соблюдается - (-2 балла )	2 балла	Год
	1.8.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики.	При наличии замечаний- (-1 балл )	1 балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>15 баллов</b>	
<b>7. Критерии оценивания эффективности (качества) работы вахтера</b>				
	1.1.Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации		2 балла	Год
	1.2.Высокий уровень ведения и содержания документации	Не соблюдается - (-3 балла)	3 балла	Год
	1.3.Качественное обеспечение пропускного режима	Не соблюдается - (-3 балла)	3 балла	Год



	1.4.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора Учреждения не входящих в должностные обязанности		2 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>8. Критерии оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений</b>				
	1.1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений		4 балла	Год
	1.2.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	При наличии жалоб - (-2 балла)	2 балла	Год
	1.3.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2 балла	Год
	1.4.Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств		2 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>9. Критерии оценивания эффективности (качества) работы сторожа</b>				
	1.1.Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества Учреждения	При наличии замечаний - (- 2 балла)	2 балла	Год
	1.2.Высокий уровень ведения и содержания документации	Не соблюдается - (- 3 балла)	3 балла	Год
	1.3.Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций		2 балла	Год
	1.4.Обеспечение пропускного режима в период выходных и праздничных дней, соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда на рабочем месте		3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>10. Критерии оценивания эффективности (качества) работы лаборанта</b>				
	1.1.Своевременное устранение неполадок оборудования		3 балл	Год
	1.2.Качественное ведение документации (книги учета, заявок и т.д).		4 балла	Год
	1.3.Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда на рабочем месте		3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>11. Критерии оценивания эффективности (качества) работы дворника</b>				
	1.1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий на прилегающей территории		3 балл	Год

	1.2.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора гимназии не входящих в должностные обязанности		2 балл	Год
	1.3.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	При наличии жалоб - (- 2 балл)	2 балла	Год
	1.4.Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря		3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>12. Критерии оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>				
	1.1.Систематическое проведение текущего ремонта обслуживаемых зданий, оборудования, механизмов, мебели и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и плотницких работ	Не соблюдается - (-3 балла)	3 балла	Год
	1.2.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	При наличии - (- 2 балла)	2 балла	Год
	1.3.Наличие случаев травматизма, связанных с нарушением требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	При наличии (-2 балла)	2 балла	Год
	1.4.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>13. Критерии оценивания эффективности (качества) работы секретаря</b>				
	1.1.Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации, своевременная работа с электронной почтой - 2 балла	2балла	Год
	1.2.Отсутствие жалоб по ведению и своевременному оформлению документов со стороны администрации и родителей (законных представителей)	Обоснованные Имеются обоснованные жалобы - (-1 балла )	1балл	Год
	1.3.Организационное взаимодействие с членами трудового коллектива, своевременность извещения сотрудников о мероприятиях	Своевременное и качественное извещение - 1 балл	1балл	Год

	и электронной почте			
	1.4.Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных	Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства - 2 балла	2балла	Год
	1.5.Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	Обоснованные претензии к качеству работы отсутствуют - 1 балл Имеются обоснованные претензии к качеству работы - (-1 балл)	1балл	Год
	1.6.Выполнение курьерских обязанностей		1балл	Год
	1.7.Ответственность за хранение личных дел обучающихся и своевременная сдача документов в архив образовательной организации в соответствии с требованием ст.22 Федерального закона от 22.10.04 № 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации	Качественное ведение архивной документации	2балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>14. Критерии оценивания эффективности (качества) работы педагога-психолога</b>				
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 балл, 40% - 59% - 2 балла, 60% - 3 балла	3 балла	Год
	в эмоционально-волевой сфере	20% - 39% - 1 балл, 40% - 59% - 2 балла, 60% - 3 балла	3 балла	Год
	в общении	20% - 39% - 1 балл, 40% - 59% - 2 балла, 60% - 3 балла	3 балла	Год
	1.2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Наличие положительного результата за отчетный период — 1 балл; отсутствие положительного результата за отчетный период - (-1) балл	1 балл	Год
	1.3. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк	1 балльной	3 балла	Год

	<p>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);</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;</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>	<p>2 балла</p> <p>3 балла</p>		
	<p>1.4. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии</p>	<p>60% - 70% - 1 балл; 71% - 85% - 2 балла; свыше 85 % - 3 балла.</p>	<p>3 балла</p>	<p>Год</p>

	командой медиаторов – детей в %			
	1.5. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Окружной (городской) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	Год
	1.6. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2 балла	Год
	1.7. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2 балла	Год
	1.8. Выявление детей с антивитаальными переживаниями и аутоагрессией	1 балл	1 балл	Год
	1.9. Информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	1 балл	1 балл	Год
	1.10. Вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений	1 балл	1 балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>26 баллов</b>	
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	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)	1 балл	1 балл	Год
	2.2. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 разав 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да — 1 балл	1 балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>2 балла</b>	
Результативность организационно-методической	3.1. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах	Окружной уровень: лауреат — 0,5 баллов, призер — 1 балл;	3 балла	Год

деятельности педагога	психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	региональный уровень: участник — 1 балл, лауреат — 1,5 балла, призер — 2 балла; всероссийский (международный уровень): участник — 2 балла, лауреат — 2,5 балла, призер — 3 балла.		
	3.2. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень: лауреат — 0,5 баллов, призер — 1 балл; региональный уровень: участник — 1 балл, лауреат — 1,5 балла, призер — 2 балла; всероссийский (международный уровень): участник — 2 балла, лауреат — 2,5 балла, призер — 3 балла.	3 балла	Год
	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)	Окружной уровень — 1 балл, региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	Год
	3.4. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной уровень — 1 балл, региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	Год
	3.5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Школьный уровень — 0,5 балла, окружной уровень — 1 балл, региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	Год
	3.6. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Школьный уровень — 0,5 балла, окружной уровень — 1 балл, региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	
	3.7. Разработка и	Учебно-методические	3 балла	

	внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	материалы — 1 балл; методические рекомендации — 1 балл; методическое пособие — 1 балл (баллы могут суммироваться)		
	3.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл	1 балл	
	<b>Итого</b>		<b>22 балла</b>	
	<b>Всего:</b>		<b>50 баллов</b>	
<b>15. Критерии оценивания эффективности (качества) работы педагога дополнительного образования, педагога-организатора</b>				
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70% -74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более — 3 балла	3 балла	Год
	1.2. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 1 балл	1 балл	Год
	1.3. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% - 1 балл; 80% и более — 2 балла	2 балла	Год
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального	2.1. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях,	<b>До 5%</b> обучающихся: - региональный уровень — 0,5 балла; - федеральный уровень — 1 балл;	5 баллов	Год

самоопределения	фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	<p>- международный уровень — 1,5 балла.  <b>От 5% до 10%</b> обучающихся:  - муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла;  - региональный уровень — 1 балл;  - федеральный, международный уровень — 1,5 балла.  <b>От 10% до 15%</b> обучающихся:  - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл;  - региональный уровень — 1,5 балла;  - федеральный, международный уровень — 2 балла.  <b>Свыше 15%</b> обучающихся:  - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл;  - региональный уровень — 1,5 балла;  - федеральный, международный уровень — 2,5 балла.  <b>Баллы могут суммироваться.</b></p>		
	2.2. Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона; РФ, международном(баллы могут суммироваться)	<p><b>До 5%</b> обучающихся:  - уровень ОО — 0,5 балла;  - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл;  - региональный уровень — 1,5 балла;  - федеральный, международный уровень — 2 балла.  <b>От 5% до 10%</b> обучающихся:  - уровень ОО — 1 балл;  - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1,5 балла;  - региональный уровень — 2 балла;</p>	11 баллов	Год



		<p>- федеральный, международный уровень — 2,5 балла.  <b>От 10% до 15%</b> обучающихся:  - уровень ОО — 1,5 балла;  - муниципальный (районный, окружной) уровень — 2 балл;  - региональный уровень — 2,5 балла;  - федеральный, международный уровень — 3 балла.  <b>Свыше 15%</b> обучающихся:  - уровень ОО — 2 балла;  - муниципальный (районный, окружной) уровень — 2,5 балл;  - региональный уровень — 3 балла;  - федеральный, международный уровень — 3,5 балла.  <b>Баллы могут суммироваться.</b></p>		
	<p>2.3. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)</p>	<p><b>До 5%</b> обучающихся:  - региональный уровень — 0,5 балла;  - федеральный уровень — 1 балл;  - международный уровень — 1,5 балла.  <b>От 5% до 10%</b> обучающихся:  - муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла;  - региональный уровень — 1 балл;  - федеральный, международный уровень — 1,5 балла.  <b>Свыше 10%</b> обучающихся:  - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл;  - региональный уровень — 1,5 балла;  - федеральный,</p>	4,5 балла	Год

		международный уровень — 2 балла. <b>Баллы могут суммироваться.</b>		
	2.4. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	<b>До 5%</b> обучающихся - 1 балл <b>Свыше 5%</b> - 2 балла	2 балла	Год
	2.5. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	<b>До 5%</b> обучающихся - 1 балл <b>Свыше 5%</b> - 2 балла	2 балла	Год
	2.6. Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; региональный уровень — 1 балл; федеральный уровень — 1,5 балла, международный уровень — 2 балла. <b>Баллы могут суммироваться.</b>	5 баллов	Год
	2.7. Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» - 2 балла	2 балла	Год
	2.8. Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	Муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; региональный уровень — 1 балл; федеральный уровень — 1,5 балла, международный уровень — 2 балла. <b>Баллы могут</b>	5 баллов	Год

		<b>суммироваться.</b>		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	<b>До 5%</b> обучающихся - 1 балл <b>Свыше 5%</b> - 2 балла	2 балла	Год
	3.2. Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; региональный уровень — 1 балл; федеральный уровень — 1,5 балла, международный уровень — 2 балла. <b>Баллы могут суммироваться.</b>	5 баллов	Год
Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	На окружном (городском) уровне — 1 балл; на региональном уровне — 2 балла; на всероссийском (международном) уровне — 3 балла <b>Баллы могут суммироваться.</b>	6 баллов	Год
	4.2. Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	<b>Участие в работе краткосрочной целевой группы:</b> муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; региональный уровень — 1 балл; федеральный уровень — 1,5 балла, международный уровень — 2 балла. <b>Участие на постоянной основе в течение календарного года:</b> муниципальный	7 баллов	Год

		(районный, окружной) уровень — 1 балл; региональный уровень — 1,5 балла; федеральный уровень — 2 балла, международный уровень — 2,5 балла. <b>Баллы могут суммироваться.</b>		
	4.3. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Наличие — 1 балл	1 балл	Год
	4.4. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	На окружном (городском) уровне: победитель — 1,5 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 1 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 0,5 балла; на региональном уровне: победитель — 3 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 2,5 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 2 балла, участник — балла — 1,5 балла; на всероссийском (международном) уровне: победитель — 4,5 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 4 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 3,5 балла, участник — 3 балла.	4,5 балла	Год
	4.5. Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Уровень ОО — 0,5 балла; муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл; региональный уровень — 1,5 балла; федеральный уровень — 2 балла, международный уровень — 2,5 балла. <b>Баллы могут суммироваться</b>	7,5 балла	Год
	4.6. Достижение наставляемым требуемой результативности при	Наличие — 1 балл	1 балл	Год

	участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Отсутствие — 1 балл, наличие - (-3) балла	1 балл	Год
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие — 1 балл	1 балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>78,5 балла</b>	
<b>16. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога</b>				
Обеспечение качества предоставляемых услуг	1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):			
	1.1. Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»	20-39% от числа обучающихся — 1 балл, 40-59% от числа обучающихся — 2 балла, 60% и более от числа обучающихся — 3 балла	3	Год
	1.2. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение»	10-19% от числа обучающихся — 1 балл, 20-29% от числа обучающихся — 2 балла, 30% и более от числа обучающихся — 3	3	Год

	по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	балла		
	2. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20-39% от числа обучающихся — 1 балл, 40-59% от числа обучающихся — 2 балла, 60% и более от числа обучающихся — 3 балла	3	Год
	3. Число обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	На школьном уровне — 0,5 балла; на городском (окружном) уровне — 1 балл; на областном уровне — 1,5 балла; на всероссийском (международном) уровне — 2 балла	2	Год
	4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл, 76-85% - 1,5 балла, свыше 85% - 2 балла	2	Год
	5. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл, 76-85% - 1,5 балла, свыше 85% - 2 балла	2	Год
	6. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалистов с родителями, от общего числа обратившихся (наличие аналитической	55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл, 76-85% - 1,5 балла, свыше 85% - 2 балла	2	Год

	справки по итогам анкетирования)			
	7. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Отсутствие жалоб — 3 балла; наличие жалоб — - 3 балла.	3	Год
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	1. Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да — 1 балл	1	Год
	2. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов.	1 балл; 1 балл; 1 балл. Баллы могут суммироваться	3	Год
Результативность организационно-методической деятельности	1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Окружной уровень: лауреат — 0,5 балла, призер — 1 балл; региональный уровень: участник — 1 балл, лауреат — 1,5 балла, призер — 2 балла; всероссийский (международный) уровень: участник — 2 балла, лауреат — 2,5 балла, призер — 3 балла.	3	Год
	2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл	1	Год
	3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Уровень ОО — 0,5 балла; окружной (городской) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	3	Год
	4. Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о	На уровне ОО — 0,5 балла; на уровне муниципалитета (округа) — 1 балл; на региональном уровне — 2 балла; на всероссийском уровне — 3 балла.	3	Год

	результатах деятельности педагога)			
	5. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Уровень ОО — 0,5 балла; окружной (муниципальный) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	3	Год
	6. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или между-народном уровнях	Окружной (муниципальный) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	3	Год
	7. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета)	Создание — 1 балл; создание и реализация — 1,5 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа — 2 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона — 2,5 балла.	2,5	Год
	8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл	1	Год
Итого			44,5	
<b>17. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога</b>				
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН)	Отсутствие — 1 балл; снижение численности по сравнению с предыдущим периодом — 2 балла	2	Год
	2. Увеличение доли	3 балла	3	Год



	неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом			
	3. Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Отсутствие (снижение) — 2 балла, увеличение - -2 балла	2	Год
	4. 100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 1 балл	1	Год
	5. Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Уровень ОО — 0,5 балла; окружной (муниципальный) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	3	Год
	6. Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	50-65% - 0,5 балла; 65-80% - 1 балл, 80-95% - 1,5 балла, свыше 95% - 2 балла	2	Год
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	1. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и(или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% - 2 балла	2	Год
	2. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85-99% - 1 балл, 100% - 2 балла	2	Год
	3. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов,	85-99% - 1 балл, 100% - 2 балла	2	Год

	программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета			
	4. Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Окружной (муниципальный) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3	Год
	5. Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	Увеличение — 2 балла	2	Год
Результативность организационно-методической деятельности педагога	1. Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Окружной (муниципальный) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3	Год
	2. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл	1	Год
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	1. Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие — 1 балл, наличие - -1 балл	1	Год
Итого			29	

1.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники" и по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.2. 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.

1.3. 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.

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

## **Раздел II.**

### **Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала**

2.1. Премирование работников осуществляется из стимулирующего фонда и за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда (базовой части, спец. фонда, стимулирующего фонда).

2.2. Премия может быть установлена работнику со дня его принятия на работу. Премии могут выплачиваться, как всем работникам Учреждения, так и отдельным работникам.

2.3. Премирование работников осуществляется по результатам работы за месяц, календарный год, учебный год и производится за фактически отработанное время.

2.4. Премии выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размер премий определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань и оформляются приказом руководителя.

2.5. Работникам учреждения премии выплачиваются в размере среднемесячной заработной платы (от одной до двух), в фиксированных суммах (рубли), но не более 70 000 (семидесяти тысяч) рублей.

2.6. Для установления премии педагогические работники, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал Учреждения до 20 числа каждого месяца предоставляют отчет о результативности и качестве работы в комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.

2.7. Премии не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскания.

2.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется Западным

управлением министерства образования и науки Самарской области.

2.9. В соответствии с изменением в Постановление Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» от 22.01.2024 № 14.

### **Раздел III.**

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

3.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), оказываемая работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрани в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

3.2. Работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрани может быть выплачена материальная помощь до 10000 (десяти тысяч включительно) рублей за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

3.3. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- а) длительное заболевание более трех недель,
- б) необходимость дорогостоящего лечения;
- в) при наступлении непредвиденных обстоятельств - утрата имущества в результате стихийного бедствия (пожар и др.) или хищения, несчастный случай, факт которого установлен уполномоченными органами;
- г) смерть родителей, супруга, супруги, детей.

3.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника на имя директора, с приложением подтверждающих документов.

3.5. При наличии двух или более оснований в течение календарного года для получения материальной помощи выплата по каждому основанию производится отдельно.

3.6. Решение об оказании материальной помощи, ее размере принимается директором ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрани по согласованию с ППО и оформляется приказом.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о заработной плате работников**  
**ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, с подп. «д», п. 2 ч. 2 ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 129, 135, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными актами регионального уровня:

- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,

- Положением о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования, утвержденным приказом министерства образования Самарской области от 31.10.2024 №734-од;

- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 г. № 282-ОД «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;

- иными нормативными актами и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань.

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

1.3. Положение направлено на мотивацию работников образовательной организации к качественному выполнению своих профессиональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, проявления творческого и ответственного отношения к труду, повышению качества и результативности выполняемой работы, активности в выполнении задач образовательной организации, обеспечения условий для качественной реализации образовательных программ и программы воспитания обучающихся, укрепление социального статуса работников образовательной организации.

1.4. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам организации за выполнение ими трудовой функции по определенной должности, а также иные выплаты (доплаты, надбавки, компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты).

1.5. Оплата труда работников образовательной организации включает:

заработную плату, состоящую у отдельных категорий работников из оклада (должностного оклада), у педагогических работников - части, устанавливаемой тарификацией, а также доплат и надбавок; стимулирующих и поощрительных выплат за выполнение трудовых обязанностей, производимых в соответствии со следующими Положениями, конкретизирующими и дополняющими данное Положение:

-Положением о порядке распределении специального фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань;

-Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань.

1.7. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема бюджетных финансовых средств, выделенных на выполнение государственного задания (государственных работ) образовательной организации, средств, формируемых из оплаты образовательных услуг, а также за счет средств оплаты за дополнительные образовательные услуги, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности

1.8.Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- **заработная плата (оплата труда)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **минимальный размер оплаты труда** - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливаемый Федеральным законом;
- **должностной оклад (оклад)** — фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **выплаты компенсационного характера** — доплаты и надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- **выплаты стимулирующего характера** — доплаты и надбавки работникам, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении

поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, педагогического работника в случае работы на 1 ставку.

1.10. Оплата труда работников ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.11. Заработная плата работника ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань, вступивших в трудовые отношения с учреждением. Действие настоящего Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань и физическими лицами.

1.14. Предельный уровень соотношения заработной платы директора ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань и средней заработной платы работников ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности не более 4.

## **2. Система оплаты труда**

2.1. Под системой оплаты труда понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам образовательной организации выполнение ими трудовых функций.

2.2. В образовательной организации устанавливается система оплаты труда, при которой величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, согласно данным учета, ведущегося в образовательной организации.

2.3. Оплата труда работников образовательной организации состоит из постоянной и переменной частей.

2.4. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых функций и представляет должностной оклад работника, установленный ему в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Переменной частью оплаты труда являются премии, надбавки и иные выплаты, назначаемые в ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань.

2.6. Формирование фонда оплаты труда работников школы:



Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основе методики формирования фонда оплаты труда согласно постановлению Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) .

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

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

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

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

$N_z$  - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

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

Y - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме

реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

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

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

## 2.7. Структура фонда оплаты труда работников школы:

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает в себя заработную плату — административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала и состоит из:

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

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за

исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

**Доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается при наличии вакансий в Учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в соответствующем дополнительном соглашении размере от должностного оклада вакантной должности.

**Доплата за расширение зоны обслуживания** устанавливается при наличии вакансий в Учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в соответствующем дополнительном соглашении размере от должностного оклада вакантной должности.

**Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,** устанавливается за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

**Доплата за увеличение объема работы** производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Доплаты за увеличение объема работ могут быть установлены на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) по соглашению сторон и оплачиваются за фактически отработанное время.

## **2. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:**

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

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

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

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

## **3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников**

общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются данным Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

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

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

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

#### 2.8. Установление заработной платы работников школы.

Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах базового фонда оплаты труда работников Школы.

Оплата труда работников Школы производится на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

#### **Заработная плата директора Учреждения**

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

$$ЗПр = БЧр + СПр + СТр,$$

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$$БЧр = ЗПпср \times Kр + Чр,$$

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

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

$$СПр = (ЗПпср \times Kр \times Kзн) - (ЗПпср \times Kр) + М,$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

$$СТр = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

### **Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс**

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

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

где ЗП<sub>п</sub> - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

БЧ<sub>п</sub> - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{np} \times H \times Y_{п} \times 4,2 \times K_{гp}$$

где C<sub>ni</sub> - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по образовательной программе, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

K<sub>np</sub> - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один

академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере 1,3 (далее - коэффициент).

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

У<sub>п</sub> - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

К<sub>гр</sub> - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология)), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

СП<sub>п</sub> - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

K<sub>нм</sub> - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения

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

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

СТ<sub>п</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

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

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_\text{п} \times \text{К}_{\text{кв}}) - \text{БЧ}_\text{п},$$

где К<sub>кв</sub> - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области отдельно по уровням обучения 2 раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

**Заработная плата заместителей руководителя, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления.**  
Школы устанавливается директором в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$\text{ЗП}_{\text{зг}} = \text{БЧ}_{\text{зг}} + \text{СП}_{\text{зг}} + \text{СТ}_{\text{зг}},$$

где ЗП<sub>зг</sub> - заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела;

БЧ<sub>зг</sub> - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле



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

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

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

$СП_{зг}$  - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

$Р$  - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где  $C_p$  - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, начальнику финансово-экономического отдела.

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и начальника финансово-экономического отдела общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

**Заработная плата работников** школы состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) работников Школы, за исключением директора, заместителя директора, начальника финансово-экономического отдела, общеобразовательного учреждения и педагогических работников осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 М 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 изменениями и дополнениями).

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

### **3. Оклад (должностной оклад)**

3.1. Под окладом (должностным окладом) в соответствии со ст. 129 ТК РФ понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующим штатным расписанием.

### **4. Доплаты и надбавки**

4.1. Работникам образовательной организации в соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночную смену;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. За работу в выходные и праздничные дни работникам с повременной оплатой труда устанавливаются выплаты в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

По желанию работника вместо указанных выше выплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

4.3. За выполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника устанавливается доплата в соответствии с выданным количеством разовых учебных часов.

4.4. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере, установленном по соглашению сторон.

4.5. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

4.6. Работникам образовательной организации могут устанавливаться следующие виды надбавок и доплат к заработной плате:

- за квалификационную категорию педагогического работника;
- за стаж работы;
- иные виды надбавок в соответствии с нормативными актами образовательной организации, другими действующими Положениями:
- Положением о порядке распределении специального фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань;
- Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань.

4.7. Надбавки и доплаты могут назначаться по приказу директора за выполнение следующих функций:

- администратор АСУ РСО, АИС «Кадры в образовании», ответственный за работу официального сайта школы; ответственный за ведение официальных аккаунтов в социальных сетях образовательной организации;
- руководитель школьного предметного методического объединения;
- куратор наставнической деятельности
- общественный инспектор по охране прав детства
- руководитель школьного музея

-руководитель центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка Роста» и пр..

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда в образовательной организации могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно- управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань.

5.2. Сотрудники образовательной организации могут быть премированы в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно- управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань.

5.3. Размер премии зависит от конкретных показателей производственной деятельности и устанавливается в абсолютном значении.

## **6. Дополнительные выплаты работникам.**

6.1. Работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

- ежемесячные денежные выплаты в размере 5 700 (пяти тысяч семисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных организаций Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы;
- ежемесячные денежные выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- ежемесячные денежные выплаты в размере 7 500 (семи тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования;
- субсидии на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций,

- субсидии на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях;
- субсидии на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области;
- субсидии на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;
- субсидии на финансовое обеспечение расходов по осуществлению ежемесячной денежной выплаты в размере 10000 (десяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в учреждениях;
- субсидий на обеспечение проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Самарской области.

## **7. Начисление и выплата заработной платы**

7.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, подписанные руководителем образовательной организации.

7.2. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают назначенные для этого сотрудники: заместитель директора по УВР по педагогическим работникам, заведующий хозяйством по работникам категории АХП и (или) МОП.

7.3. Заработная плата начисляется за фактически отработанное время и перечисляется указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.4. Моментом исполнения обязательств об оплате труда образовательной организации является представление надлежащих документов в банковскую организацию.

7.5. При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом директора ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань с учетом мнения представительного органа работников

7.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 25-го числа

расчетного месяца – за первую половину месяца и 10-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за месяц.

7.7. Если срок выплаты зарплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

7.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по решению судебных органов.

7.9. Информация о всех начислениях и удержаниях денежных средств представляется только сотруднику или лицам, имеющим право на получение такой информации в соответствии с действующим законодательством.

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

7.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

## **8. Ответственность работодателя**

8.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В данном документе подшито, пронумеровано и скреплено печатью 86 (восемьдесят шесть) листов.

Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина  
городского округа Сызрань Самарской области С.Ю. Титова

Председатель ШКО

Л.В. Прорешкина

«03» июля 2025 г.

