

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Агибалова Михаила Павловича
с. Зуевка муниципального района Нефтегорский Самарской области
446606, Самарская область, муниципальный район Нефтегорский, с.Зуевка, ул. Школьная, д. 3;
Тел. (факс): 8 (270) 4-31-45; e-mail:zuevka2006@yandex.ru

Согласовано:

Председатель профкома:

 Гребенкина Е.В.

Протокол № 16 от 21.12.2025 г.

Утверждаю:

Директор школы



Воротынцева Л.А.

Подпись от «21» декабря 2025 г.

Положение об оплате труда в ГБОУ СОШ с. Зуевка

Принято:

Общим собранием работников
ГБОУ СОШ с. Зуевка

Протокол собрания № 16 от «21» декабря 2025 г.

Председатель собрания:

 /Е.В. Гребенкина

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Агибалова Михаила Павловича с. Зувка муниципального района Нефтегорский Самарской области Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оплаты труда работников учреждения, включая структурное подразделение.

1.3. Настоящее положение разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации.

- Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

- Устава ГБОУ СОШ с. Зувка

- Коллективного договора ГБОУ СОШ с. Зувка

- Постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 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»

- Постановления Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях" (с изменениями и дополнениями)

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого- педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями и дополнениями);

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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»,

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 2 мая 2024 года № 282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы».
- Постановление Правительства Самарской области от 11.12.2025 № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области». с 1 января 2026 года установлена ежемесячная региональная выплата работникам государственных учреждений Самарской области, за исключением работников государственных учреждений Самарской области, заработная плата которых доводится до целевых значений в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28.12.2012 № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе дистанционную работу – базовые оклады, компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.5. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Учреждении, в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Самарской области, Уставом школы и требованиями коллективного договора.

1.6. Настоящее Положение служит совершенствованию механизма нормативного финансирования, повышению эффективности механизмов оплаты труда работников Учреждения (школы, структурного подразделения), усилению материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач по повышению качества образовательного и воспитательного процесса, укреплении и развитии материально – технической базы, закреплении высоко квалифицированных кадров.

1.7. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников школы, филиалов и структурных подразделений, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

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

1.9 Выполнение с письменного согласия работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов оплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

1.10. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы, структурного подразделения, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с Учреждением, для руководителя – с ЮВУ МО СО) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.11. Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.12. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. Формирование Фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда ГБОУ СОШ с. Зувка осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования по Методике и определяется произведением из норматива бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, соотношения фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования, количества обучающихся. При увеличении количества учащихся в Учреждении фонд оплаты труда его работников увеличивается, при уменьшении – уменьшается.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений ГБОУ СОШ с. Зувка осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) для обеспечения дополнительного образования (дошкольного образования), формирование общей культуры личности обучающихся на основе усвоения обязательного минимума содержания общеобразовательных программ, адаптация обучающихся к жизни в обществе, создание основы для осознанного выбора обучающимися и последующего освоения ими профессиональных образовательных программ, воспитания гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, родному краю, семье, формирования здорового образа жизни и определяется произведением из норматива бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, соотношения фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования, количества обучающихся. При увеличении количества учащихся (воспитанников) в Учреждении фонд оплаты труда его работников структурного подразделения ГБОУ с. Зувка увеличивается, при уменьшении – уменьшается.

3. Заработная плата работников Учреждения и структурного подразделения.

3.1. Заработная плата работника образовательного учреждения, филиала и структурных подразделений представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из:

- должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных и иных обязательных выплат;
- стимулирующих выплат.

3.2. Составные части заработной платы работников ГБОУ СОШ с. Зуевка определяются с учетом решения Комиссии по оплате труда.

Структура оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (ОУ) состоит из

- Базового фонда
- Специального фонда
- Стимулирующего фонда.

3.3. **Базовый фонд** оплаты труда 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;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон. Установленные работнику доплаты и надбавки из базового фонда оплаты труда исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина) пропорционально отработанному времени. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора.

3.3.1. Должностные оклады (оклады) педагогических работников, за исключением

педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, специалистов учреждения, повышаются на 25 процентов за работу в сельской местности.

3.4. Специальный фонд оплаты труда включает в себя:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями;
- доплаты за проверку тетрадей и письменных работ:
 - 15%- учителям математики, русского языка, начальных классов;
 - 10%-учителям истории, обществознания, географии, химии, биологии, информатики, физики, иностранного языка;
 - 5% - учителям права, экономики, технологии, ОБЗР.
- доплата за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лаборантскими, мастерскими и т.д.);
- доплаты за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки:
 - 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.
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе:
 - пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
 - доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% от должностного оклада, ставки заработной платы;
 - доплата за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере до 35 % должностного оклада, рассчитанного за час работы;
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.
 - доплата за сверхурочную работу в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие в двойном.

Сверхурочная работа определяется по результатам года.

Размер доплат за работу с родителями, заведование элементами инфраструктуры, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников определяется по соглашению сторон. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных школой на учебный год.

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

В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025 № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области» с 1 января 2026 года установлена ежемесячная региональная выплата работникам государственных учреждений Самарской области, за исключением работников государственных учреждений Самарской области, заработная плата которых доводится до целевых значений в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28.12.2012 № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

3.6. Размер ежемесячной региональной выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполнении норм труда (трудовых обязанностей) на ставку заработной платы составляет 5000 рублей в месяц. Работникам государственных учреждений Самарской области, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также не полностью отработавшим норму рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная региональная выплата входит в состав заработной платы и относится к выплатам стимулирующего характера.

3.6.1. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.

3.6.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и

эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3.6.3. 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.

3.6.4. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма детей на занятиях и в свободной деятельности, обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена, на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников (Приложение 1);
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.6.5. Условия снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы. При наличии одной обоснованной жалобы в течение учебного года надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника до окончания срока действия надбавки. Производится на основании приказа директора Учреждения.

3.6.6. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на занятиях, уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, выплата снимается приказом директора с момента получения травмы обучающимся;
- наличие дисциплинарного взыскания, выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение учебного года, выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника приказом директора;

3.6.7. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- стимулирующие выплаты руководителю;
- стимулирующие надбавки;
- премии

3.6.8. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются Юго-Восточным Управлением МО Самарской области. Выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливаются в соответствии с

Процедурой согласования порядка и условий установления этих выплат, утвержденной распоряжением министерства образования и науки Самарской области №354-р от 14.04.2020 г.

3.6.9. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Материалы самоанализа деятельности за учебный год каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с Приложением 1 и представляет на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия).

Комиссия:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работником баллов;
- утверждает материалы по самоанализу деятельности учителей;

На основании протокола заседания Комиссии руководитель ОУ издаёт приказ об установлении стимулирующей надбавки не позднее 25 сентября текущего года. Управляющему совету предоставляется аналитическая информация о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями. Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом: размер стимулирующего фонда, отведенного на надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), за месяц в рублях делится на общую сумму баллов. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

3.6.10. Премирование работников за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) и выполнение особо важных или срочных работ производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу. Премирование работников может производиться при наличии экономии средств фонда заработной платы в соответствии с приказом директора Учреждения. Премирование производится на основании ходатайств, поданных директору учреждения. Работникам, уволенным в отчетном квартале или имеющим дисциплинарное взыскание премия не выплачивается. Стимулирующие надбавки производятся за фактически отработанное время, премии выплачиваются в суммовом выражении. Размер надбавки за напряженность и интенсивность труда устанавливается приказом директора и определяется в зависимости от степени сложности и ответственности выполнения поставленных задач.

3.6.11. Ежемесячная надбавка за выслугу лет в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой

информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 3% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 5% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

3.6.12. Ежемесячная надбавка за выслугу лет в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 1 % от оплаты часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

при выслуге свыше 10 лет – 2 % от оплаты часов учебного плана и плана внеурочной деятельности.

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

настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

В случае недостаточности денежных средств на текущий месяц для осуществления выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в следующей последовательности:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- стимулирующие надбавки;
- премии.

Стимулирующие выплаты, не полученные работниками, на следующие месяцы не переносятся.

3.7 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

$$БЧр = ЗПср \times Кр + Чр,$$

где ЗПср – 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, утвержденная руководителем;

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

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

$$СПр = (ЗПср \times Кр \times Кзн) - (ЗПср \times Кр) + М,$$

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации,

полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

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.

3.8. Зарботная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле $ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг$,

где ЗПзг – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

БЧзг – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле $БЧзг = ЗПпер \times Кр + П$,

где ЗПпер – 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, утвержденная директором;

Кр – коэффициент, утвержденный директором в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее – коэффициент) П – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части

фонда оплаты труда; СПзг – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле $СЧзг = (ЗПпер \times Кр \times Кзн) - (ЗПпер \times Кр) + Р$, где Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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;

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле $СТзг = Ср$, где $Ср$ – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, общеобразовательного учреждения.

3.9. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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

3.12. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера (в том числе к праздничным датам 8 марта, 23 февраля и т.д., а также к профессиональным праздникам) и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с приказом директора Учреждения.

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

3.14. Структура оплаты труда работников структурного подразделения состоит из:

- Базового фонда.

Стимулирующего фонда.

3.15. Соотношение базовой части фонда и стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями).

3.16. Базовый фонд в структурном подразделении включает в себя:

- оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% от должностного оклада, ставки заработной платы;
- доплата за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере до 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.
- доплата за сверхурочную работу в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие в двойном.

Сверхурочная работа определяется по результатам года:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- за разработку и внедрение авторской образовательной программы;
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией в размере до 20%;
- доплата педагогическим работникам за квалификационные категории "педагог-наставник",

"педагог-методист";

-надбавка за напряженность и интенсивность труда.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения

в сфере образования. Размер надбавки за напряженность и интенсивность труда устанавливается приказом директора и определяется в зависимости от степени сложности и ответственности выполнения поставленных задач. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников определяется по соглашению сторон. Установленные работнику доплаты и надбавки из базового фонда оплаты труда исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина) пропорционально отработанному времени.

Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора.

3.17. Стимулирующая часть фонда оплаты труда, работников дошкольных образовательных учреждений распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования Самарской области 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 Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на выплаты помощникам воспитателя и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за

жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- достижение критериев качества труда работников;

- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в денежном выражении.

Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.18. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально, на основе листов оценивания эффективности (качества) работы в соответствии с утвержденными критериями согласно Приложению 2.

Результативность труда определяется по критериям Приказа Министерства образования Самарской области от 31 августа 2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования Самарской области и показателям качества труда работников структурных подразделений и филиала, которые, разрабатываются администрацией структурных подразделений и филиала, и согласовываются с профсоюзным комитетом.

Работниками оформляются материалы по самоанализу деятельности в соответствии с критериями (Приложение 4) за период работы с 01 сентября по 31 августа за предшествующий год, предоставляются воспитателями и педагогическими работниками старшему воспитателю, обслуживающим персоналом - завхозу не позднее 20 сентября текущего года.

Не позднее 22 сентября воспитатели предоставляют обобщенную аналитическую информацию о показателях деятельности работников комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников детского сада в течение 3-х дней – составляет протокол о количестве допущенных к рассмотрению листах оценивания, и сводную таблицу о количестве набранных баллов и передает в бухгалтерию ОУ.

Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом: размер стимулирующего фонда, отведенного на стимулирующие надбавки, за месяц в рублях делится на общую сумму баллов. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

Итоговый приказ об установлении стимулирующей надбавки за результативность и качество работы издается директором Учреждения не позднее 25 сентября.

Выплата надбавок конкретному работнику может быть прекращена до истечения определенного приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма воспитанников на занятиях и в свободной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Максимальный срок выплат – 1 год.

3.19. Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу. Премия выплачивается за:

- активное творческое участие в подготовке и проведении внутриучрежденческих, районных, окружных и областных мероприятий;
- активное участие в организации и работе педагогического совета, родительского комитета, родительских собраний и консультационных мероприятий для родителей;
- организацию и подготовку участников-призеров городских, областных мероприятий, за проведение выставок, конкурсов, открытых городских мероприятий, семинаров;
- образцовую организацию и содержание предметно-развивающей среды (группы);
- проведение оздоровительных мероприятий с детьми по снижению заболеваемости;
- осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий, оздоровительных мероприятий, привитие детям санитарно-гигиенических навыков;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- ведение сайта ОУ и своевременное обновление материала сайта;
- подготовку организационной документации к началу учебного года;
- оперативный контроль над обслуживающим персоналом;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций;
- своевременную организацию медосмотра сотрудников;
- высокое качество приготовления блюд;
- работу со СМИ;
- общественную работу в коллективе;
- высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- целевое и рациональное использование бюджетных средств;
- за соблюдение инструкций по бюджетному учету, финансовой и кассовой дисциплины;
- соблюдение установленных сроков уплаты налогов и сборов в бюджеты всех уровней, страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- проведение финансового анализа деятельности учреждения;
- осуществление контроля за соблюдением финансовых обязательств;
- внедрение и применение современных информационных технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля;
- соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию убираемых помещений;
- отличное санитарное состояние закрепленной территории, отсутствие замечаний, нареканий;

- качественное и досрочное выполнение разовых заданий руководства;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений, новых форм и методов в работе;
- качественную подготовку к новому учебному году;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.

Премирование работников может производиться по итогам работы при наличии экономии средств фонда заработной платы. Единовременное (разовое) премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания, поручения. Работникам, уволенным в отчетном квартале, или имеющим дисциплинарное взыскание премия не выплачивается. Работникам, вновь поступившим на работу, текущая премия начисляется по усмотрению руководителя.

3.20. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10 % должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. 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. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой надбавки.

3.21. В случае недостаточности денежных средств на текущий месяц для осуществления выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в следующей последовательности:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- стимулирующие надбавки;
- премии.

Стимулирующие выплаты, не полученные работниками, на следующие месяцы не переносятся.

3.22. В случае образования экономии фонда оплаты труда структурных подразделений и филиала вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера (в том числе к праздничным датам 8 марта, 23 февраля и т.д. , а также к профессиональным праздникам) и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с приказом директора Учреждения.

4. Порядок выплаты материальной помощи

- 4.1. Работникам Учреждения может быть выплачена единовременная материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда до 3000 руб. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Материальная помощь выплачивается единовременно в следующих случаях:
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
 - тяжелое финансовое положение;
 - смерть близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей).

5. Гарантии мобилизованным работникам, а также работникам, заключившим соответствующий контракт, установленные действующим трудовым законодательством

Работодатель обязан:

- 5.1. в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (в ред. от 24.07.2025);
- 5.2 не позднее дня приостановления действия трудового договора выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (часть 5 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 5.3 на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранить социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи (часть 6 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации));
- 5.4 действие трудового договора возобновить в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (часть 9 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.5 в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя (часть 10 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.6 соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (часть 4 статьи 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

6. Гарантии членам семей мобилизованных работников, а также работников, заключивших соответствующий контракт, установленные действующим трудовым законодательством

Работодатель обязан:

6.1 предусматривать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, 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 (часть 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации) (в ред. от 24.07.2025);

6.2 не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати 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 (статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации) (в ред. от 24.07.2025);

6.3 супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставлять одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (пункт 11 статьи 11 Федерального закона от 27.05.98 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

6.4 не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации) (статья 264.1 Трудового кодекса Российской Федерации) (в ред. от 24.07.2025);

6.5 предоставлять до 35 календарных дней в году отпуска без сохранения заработной платы 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, 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 (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации) (в ред. от 24.07.2025).

7. Ответственность Работодателя

7.1 За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8. Заключительные положения

8.1 Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Указом Президента РФ, Правительством Самарской области.

Настоящее положение может пересматриваться по отдельным пунктам, согласовываться и утверждаться на новый срок.

8.2 Сроки выдачи заработной платы в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе имени Героя Советского Союза Агибалова Михаила Павловича с. Зуевка муниципального района Нефтегорский Самарской области:

- за первую половину месяца - 22-го числа;
- за вторую половину месяца - 7-го числа.

8.3 Время действия Положения неограниченно – до принятия изменений и дополнений, либо нового Положения.

(Ф.И.О.)

за период работы с 01 сентября по 31 декабря 2024 года

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	Степень Выраженности/ Примечания	Возможные баллы	Кол-во набранных баллов (учитель)	Кол-во набранных баллов (зам. дир. по УВР)
1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	сохранение положительная динамика	1 балл 2 балла		
1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	снижение отсутствие	2 балла 1 балл		
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	выше на уровне	2 балла 1 балл		
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)	75% более 75%	1 балл 2 балла		
1.5. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет	100 %	1 балл		

<p>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»</p>	<p>на уровне выше</p>	<p>2 балла 3 балла</p>		
<p>1.7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемым учителями предметам</p>	<p>соответствует 75 %</p>	<p>3 балла</p>		
<p>1.8. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет</p>	<p>100 %</p>	<p>1 балл</p>		
<p>1.9. Доля участников (от общего количества участвовавших) оценочных процедур (ЕГЭ, ОГЭ), не преодолевших минимальную границу, либо преодолевших с превышением в 1-2 балла (в соответствии с утвержденной шкалой баллов оценочной процедуры)</p>	<p>- динамика отрицательная (по сравнению с прошлым аналогичным периодом) - отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевшие минимальную границу, но присутствуют преодолевшие с превышением в 1-2 балла</p>	<p>1 балл 2 балла</p>		
<p>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</p>	<p>отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевшие минимальную границу и отсутствуют преодолевшие с превышением в 1-2 балла 100%</p>	<p>3 балла 3 балла</p>		
<p>1.11. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые</p>		<p>2 балла</p>		

<p>получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучающимся у учителя</p>				
<p>1.12. Доля выпускников 9 –ого класса, обучающихся у учителя , сдавших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования , от общего числа выпускников, сдавших ОГЭ по данному предмету по выбору</p>	<p>60-84 % 85 -100 % По итогам ГИА результаты по критерию учитываются в течение всего текущего учебного года</p>	<p>2 балла 3 балла</p>		
<p>1.13. Наличие участников ЕГЭ, которые преодолели границу, соответствующую высокому уровню подготовки (не менее 81 балла) с запасом в 1-2 балла и выше (без учета сентябрьских сроков ГИА)</p>	<p>- Наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (нижний уровень границы) - наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 1 балл) - наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 2 балла) - наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 3 и выше)</p>	<p>1 балл 2 балла</p>		
<p>1.14. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)</p>		<p>1 балл</p>		
<p>1.15. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов выявления детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, суицидальными проявлениями и</p>	<p>снижение отсутствие</p>	<p>1 балл 2 балла</p>		

<p>деструктивным поведением, своевременное информирование администрации ОУ</p>			
<p>1.16. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединении 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%</p>	<p>100%</p>	<p>1 балл</p>	
<p>1.17. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p>	<p>наличие</p>	<p>1 балл - 2 балла</p>	
<p>1.18. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p>	<p>30% 50% более 80%</p>	<p>1 балл 2 балла 3 балла</p>	
<p>1.19. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения с регистрацией на сайте Добро.ру</p>	<p>- Доля обучающихся зарегистрированных в качестве участников не менее 90 % - участие в проектах (конкурсах) движения на уровне округа - на уровне региона Баллы за регистрацию и участие в проектах суммируются.</p>	<p>1 балл 1 балла 2 балла</p>	

<p>1.20. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в общественно значимые проекты «Российского движения детей и молодежи» (в том числе в программку развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлыта России»):</p> <p>1) доля обучающихся, зарегистрированных в качестве участников;</p> <p>2) участие в проектах (конкурсах) движения на уровне:</p>	<p>- программы «Орлыта России» (1-4 кл.)- не менее 90%</p> <p>- Российского движения детей и молодежи (5-11 кл.)- не менее 50 % (суммарно по всем направлениям)</p> <p>-образовательного конкурса</p> <p>- региона, РФ</p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p>		
<p>1.21. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p>	<p>отсутствие</p>	<p>1 балл</p>		
<p>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>				
<p>2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно- практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)</p>	<p>школьный районный окружной региональный</p>	<p>1 балл 3 балла 5 баллов 10 баллов</p>		
<p>2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)</p>	<p>школьный районный окружной региональный</p>	<p>1 балл 3 балла 5 баллов 10 баллов</p>		
<p>2.3. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющийся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителя-показателя</p>	<p>50% 50-80% 80-100%</p>	<p>1 балл 2 балла 3 балла</p>		
<p>2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших</p>	<p>школьный</p>	<p>1 балл</p>		

<p>победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p>	<p>окружной региональный</p>	<p>5 баллов 10 баллов</p>		
<p>2.5.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятии регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты.</p>	<p>за каждого ученика</p>	<p>3 балла</p>		
<p>2.6.Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятии движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	<p>участник группы болельщиков</p>	<p>3 балла 1 балл</p>		
<p>2.7.Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта пилота открытых уроков «Проекстория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителя показателя</p>	<p>80%-100%</p>	<p>1 балл</p>		
<p>2.8.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 рекомендацию по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на</p>	<p>за каждого ученика, получившего рекомендацию</p>	<p>1 балл</p>		

Уровне и выше декомпозированного учителя показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОУ

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

<p>3.1. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	<p>Менее 50% Более 50</p>	<p>1 балл 2 балла</p>		
<p>3.2. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО</p>	<p>Менее 60 % 60 % 100%</p>	<p>- 2 балла 1 балл 2 балла</p>		
<p>3.3. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся (на основе справки администратора)</p>	<p>использование</p>	<p>2 балла</p>		
<p>3.4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью</p>	<p>да</p>	<p>1 балл</p>		

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

<p>4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)</p>	<p>школьный окружной региональный</p>	<p>3 балла 5 баллов 10 баллов</p>		
--	---	---	--	--

<p>4.2.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иньми ОО (в зависимости от уровня)</p>	<p>окружной региональный</p>	<p>5 баллов 7 баллов</p>		
<p>4.3.Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p>	<p>Участник (или благодарственное письмо), Специприз (или лауреат, дипломант) Победитель, призер</p>	<p>5 баллов 7 баллов 10 баллов</p>		
<p>4.4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период</p>	<p>СМИ, печатные издания социальные сети, сайт ОУ</p>	<p>5 баллов 1 балл</p>		
<p>4.5.Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>за каждый курс 36 ч. и выше</p>	<p>2 балла</p>		
<p>4.6 .Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p>	<p>районный окружной региональный</p>	<p>2 балла 3 балла 5 баллов</p>		
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
<p>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</p>	<p>94 % и выше</p>	<p>1 балл</p>		

5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	отсутствие	1 балл		
5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	положительная динамика	1 балл		
5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	отсутствие	1 балл		
Итого:				
Учитель _____	Зам. директора по УВР _____			
« ____ » _____ 20__ г.	« ____ » _____ 20__ г.			

Решением комиссии по назначению стимулирующих выплат учителю _____ начислено _____ баллов.
 Председатель комиссии _____
 Члены комиссии: _____

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) воспитатели за период работы

№	Критерии	Значение по критерию	Баллы		
			Баллы, набранные педагогом	Баллы, выставленные комиссией	Максимальное количество баллов
Результативность и качество					
28					
1	Разработка и использование авторских (компилитивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО(в зависимости от уровня)	По результатам участия; Подтверждающий документ			1-3
2	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться). Участие на окружном уровне -1 балл Победа на окружном уровне, участие на уровне региона – 2 балла Победа на уровне региона, участие на Всероссийском или международном уровне – 3 балла	Подтверждающий документ			1-3
3	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Подтверждающий документ			1-3
4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	По результатам участия; Подтверждающий документ			1-3
5	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на баз ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ПИС	Подтверждающий документ (программа и т.д.)			2

АСУ КСУ), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО

Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входивших в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтённые в п. 1.2, 1.3) (в зависимости от уровня)

Уровень допкольной организации:

призовое место - 0,5 балла

районный уровень

участие - 0,5 балла

призовое место - 1 балл

окружной уровень

участие - 1 балл

призовое место - 1,5 балла

региональный уровень и выше

участие - 1 балл

призовое место - 2 балла

7 Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений

8 Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) в дистанционных – 0,5 баллов

на уровне СП - 1 балл

на уровне округа – 2 балла

на уровне областном, региональном - 3 балла

9 Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)

На уровне СП - 1 балл;

На уровне округа – 1,5 балла;

На региональном уровне – 2 балла;

10 Результативность работы по привлечению родителей к участию в педагогическом процессе (организация экскурсий, конкурсов, НОД, досугов и т.п.) (по представлению фото, видео отчётов, прессреализов) 1 балл – 3 мероприятия.

11 Организация в ОУ дувального обучения, в период профессионального обучения студентов.
Отсутствуют – 0 баллов;

По мере участия;

Документ,

подтверждающий

участие (Баллы

суммируются на

последнем пройденном

этапе)

Подтверждающий документ

Подтверждающий документ

Подтверждающий документ

Подтверждающий документ

Список студентов с указанием наставников.

2

1-2

1-3

1-2

1

2

Интенсивность и напряженность в работе

1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше 70%	Сводная таблица			13 баллов 1-2
2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	Сводная таблица			0-3
3	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий(авторский) подход	Фотомагериал Отчет			0,5-2
4	Проведение открытых занятий на высоком уровне, исполнение ролей, дополнительная работа в организации воспитательно – образовательного процесса.(ведущая) На уровне ДОО – 1 балл; На уровне образовательного округа – 2 балла;	По мере проведения			1-2
5	Отсутствие родительской задолженности за присмотр и уход детей в ДОО	По мере проведения			
6	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	Подтверждающий документ			1
7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	Подтверждающий документ			1
8	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Подтверждающий документ	Да/Нет		1

С решением комиссии ознакомлен (а) _____

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) педагога-психолога

№	Критерии	Значение по критерию	Баллы		
			Баллы, набранные педагогом	Баллы, выставленные комиссией	Максимальное количество баллов
Результативность и качество					
1	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки(в зависимости от уровня) На уровне ДОО - 1 балл на уровне образовательного округа- 2 балла на региональном уровне и выше – 3 балла	Подтверждающий документ			30 баллов
2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) На уровне ДОО - 1 балл на уровне образовательного округа- 2 балла на региональном уровне и выше – 3 балла	Подтверждающий документ			1-3
3	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства(участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) На уровне ДОО - 1 балл на уровне образовательного округа- 2 балла на региональном уровне и выше – 3 балла	Подтверждающий документ			1-3
4	Внедрение авторских (компилитивных) психолого -педагогических программ коррекционно -развивающей направленности(в зависимости от уровня) На уровне ДОО - 1 балл на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне и выше – 3 балла	Подтверждающий документ			1-3
5	Внедрение авторских (компилитивных) психолого -педагогических программ психопрофилактической направленности(в зависимости от уровня) На уровне ДОО - 1 балл на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне и выше – 3 балла	Подтверждающий документ			2
6	Разработка и внедрение (компилитивных) учебно -методических материалов, рекомендаций, пособий психолого -педагогического содержания: Учебно -методические материалы; Методические рекомендации; Методическое пособие	Подтверждающий документ			

7	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Подтверждающий документ			
8	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)	Подтверждающий документ			
9	Наличие у педагога-психолога общественного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет			
10	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иньыми ОО, (в зависимости от уровня)	Подтверждающий документ			
11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Подтверждающий документ			
Интенсивность и напряженность в работе					
1	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (от общего количества детей, в группах, в которых работает педагог) до 70%; - 1 балл выше 70% - 2 балла	Сводная таблица			14 баллов
2	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39%; 40%-59%; 60% и более			
3	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%			
4	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%			
5	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5%; 5% до 10%; более 10%			

С решением комиссии ознакомлен (а) _____