

«ПРИНЯТО»  
общим собранием  
работников ГБОУ СОШ № 10  
Председатель собрания  
\_\_\_\_\_ Л.Р. Эшматова  
«25» декабря 2025г.  
Протокол № 7

«СОГЛАСОВАНО»  
управляющим советом  
ГБОУ СОШ № 10  
Председатель совета  
\_\_\_\_\_ Ю.А. Михайлова  
«25» декабря 2025г.  
Протокол № 3

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ГБОУ СОШ № 10  
\_\_\_\_\_ Е.А.Шер  
«30» декабря 2025г.  
Приказ № 60/1-од

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской**  
**области средней общеобразовательной школы № 10 имени полного кавалера**  
**ордена Славы Петра Георгиевича Макарова**  
**города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области**  
**(новая редакция)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- 1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 1.2. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- 1.3. Постановлением Правительства Самарской области «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» от 23.08.2024 года № 617;
- 1.4. Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».
- 1.5. Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- 1.6. Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- 1.7. Приказом министерства образования и науки Самарской области от 12.12.2022г. № 753-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».
- 1.8. Приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы» от 02.05.2024г. № 282-од;
- 1.9. Приказом министерства образования Самарской области «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 № 282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям

государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы» от 27.11.2024г. № 794-од, приказом министерства образования Самарской области № 468-од от 14.08. 2025 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы »

2. Данное положение способствует повышению качества образования, регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда оплаты труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 имени полного кавалера ордена Славы Петра Георгиевича Макарова города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее ГБОУ СОШ № 10) и определяет порядок расходования средств экономии заработной платы.

3. Надбавка за результативность и качество работы вводится с целью развития кадрового потенциала через стимулирование работников к повышению своего профессионального уровня, повышению эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы при выполнении задач, стоящих перед коллективом, привлечения молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных кадров в школе.

4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам разработаны на основе приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (далее – региональный перечень)

5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих и поощрительных выплат работникам структурных подразделений регулируется ПОЛОЖЕНИЕМ о материальном стимулировании работников структурных подразделений детских садов «Аленушка», «Ягодка» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 имени полного кавалера ордена Славы Петра Георгиевича Макарова города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области, проходящим процедуры согласования на общих собраниях работников СПДС, утверждаемых приказом директора Школы.

6. Суммы доплат, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

## **2. ПРИНЦИПЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА**

2.1. В соответствии с постановлениями Правительства Самарской области стимулирующий фонд включает в себя:

- надбавку за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавку за интенсивность и напряженность работы;
- премию за выполнение особо важных или срочных работ;
- премию за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячную надбавку за выслугу лет;
- ежемесячную надбавку за квалификационную категорию,

Распределение стимулирующего фонда осуществляется следующим образом: не более 3% от стимулирующего фонда руководителю образовательного учреждения, не более 1% от стимулирующего фонда заместителям директора (кроме заместителя директора по АХЧ) по учебно-воспитательной, воспитательной работе школы и не менее 96% стимулирующего фонда работникам школы.

2.2. При изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до нормализации

финансирования.

2.3. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается Центральным управлением министерства образования Самарской области.

2.4. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год.

2.5. Условия для назначения стимулирующих выплат длительного характера:

- 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 была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.6. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии результативности и качества работы (эффективности труда) работников (далее Критерии) и их балльная оценка, которые определяются общественной комиссией по стимулирующим выплатам работникам, согласовываются с Управляющим советом и утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ № 10. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается. Перечень Критериев является приложением №1, №2 к данному Положению. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется путем умножения количества баллов, набранных этим работником в соответствии с Критериями, на стоимость одного балла. Стоимость одного балла определяется через деление соответствующей квоты стимулирующего фонда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками, претендующими на выплаты данного характера и рассчитывается 2 раза в год: в сентябре и январе (по набранным баллам в сентябре текущего учебного года).

Критерии оценивания и значения по критерию стимулирующих выплат могут меняться в соответствии с целями и задачами образовательного учреждения на определенный период.

Перечень критериев, утвержденных Приказом (утв. от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»), может быть дополнен образовательным учреждением не более чем шестью критериями.

Каждый работник может обратиться с предложениями по критериям оценивания и их значению в Общественную комиссию по стимулирующим выплатам. Общественная комиссия выносит мотивированное мнение по предложениям на общее собрание работников. В шкалу критериев оценивания и значений по критериям стимулирующих выплат вносятся изменения, если за них проголосовало простое большинство сотрудников. Новая шкала вводится в действие решением Управляющего совета.

2.8. Критерии эффективности труда заместителей директора (кроме заместителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных приказом министерства образования Самарской области. Количество и распределение критериев между заместителями руководителя образовательного учреждения определяются и утверждаются директором ГБОУ СОШ № 10.

2.9. Критерии эффективности труда руководителей структурных подразделений устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ № 10 на основании решения экспертной комиссии Центрального управления. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей СПДС, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од).

2.10. Стимулирующие выплаты длительного характера рассчитываются 2 раз в год на период с сентября по декабрь и с января по август и выплачиваются ежемесячно с заработной платой. Для получения стимулирующих выплат работник не позднее 1 сентября текущего учебного года должен представить в общественную комиссию по стимулирующим выплатам материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями. Критериальные таблицы и материалы по самоанализу предоставляются 1 раз в год в сентябре текущего учебного года.

2.11. Общественная комиссия по стимулирующим выплатам состоит из 5-ти человек, которых избирают на педагогическом совете путем открытого голосования. Состав комиссии может меняться ежегодно. Деятельность Общественной комиссии по стимулирующим выплатам регламентируется Положением (приложение №3). Материалы самоанализа работников рассматриваются в срок до 13 сентября текущего учебного года.

Работник может присутствовать при рассмотрении его самоанализа. Общественная комиссия представляет директору протокол по результатам работы.

2.12. Аналитическая информация о показателях деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе рассматривается и утверждается директором.

2.13. Директор не позднее 15 сентября текущего учебного года представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников ГБОУ СОШ № 10.

2.14. Управляющий совет в течение двух дней рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и направляет протокол о принятом решении директору не позднее 17 сентября текущего учебного года.

2.15. После получения протокола Управляющего совета об установлении стимулирующих выплат директор Школы не позднее 24 сентября и 24 января (по набранным баллам в сентябре) текущего учебного года издает приказ о доплатах и надбавках работникам, в котором указывается:

- сумма стимулирующего фонда, распределяемая на надбавки за результативность и качество работы длительного характера;

- общее количество набранных баллов;
- стоимость одного балла;
- период действия выплат;
- список сотрудников, получающих выплаты с указанием суммы выплат.

2.16. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующих выплат у работника возникает право на их получение (достижение 4 месяцев стажа работы, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска и др.):

- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента издания директором ГБОУ СОШ № 10 приказа на основании решения Общественной комиссии по стимулирующим выплатам по результатам представленного работником самоанализа;

- стимулирующая выплата работнику производится из стимулирующего фонда выплат разового характера, при этом перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам не происходит.

2.17. Решение о лишении доплат и надбавок стимулирующего характера в период их действия принимается директором ГБОУ СОШ № 10 без согласования с Управляющим советом на основании письменного аргументированного материала (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Условиями для отмены стимулирующих выплат может служить:

- ухудшение качества работы;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины со стороны работника, наложение дисциплинарного взыскания;
- несоблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности, наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, если ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

### **3. УСТАНОВЛЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

3.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

3.2. 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.

3.3. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

3.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет рассчитывается по формуле:

$$\text{Выслуга} = (\text{БЧ}_\text{п} \times \text{К}_\text{вл}) - \text{БЧ}_\text{п}, \text{ где}$$

$\text{БЧ}_\text{п}$  - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

$\text{К}_\text{вл}$  – коэффициент расчета выслуги лет:

0,5% базового ФОТ работника со стажем педагогической работы от 3 до 10 лет;

1% базового ФОТ работника со стажем педагогической работы от 10 лет и более.

### **4. УСТАНОВЛЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

4.1. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

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

$\text{К}_\text{кв}$  – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

### **5. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ РАЗОВЫХ ВЫПЛАТ ЗА КОНКРЕТНЫЙ КАЧЕСТВЕННЫЙ РЕЗУЛЬТАТ**

5.1. В период между заседаниями Управляющего совета по установлению надбавок и доплат стимулирующего характера директор может поощрять работников в виде премий за конкретный качественный результат без согласования с Управляющим советом.

5.2. Надбавка за результативность и качество работы разового характера устанавливаются за высокие достижения труда в период между установлением выплат длительного характера. Размер указанных стимулирующих выплат в пределах установленной квоты определяется директором школы. Директор школы отчитывается о

произведенных выплатах на заседании Управляющего совета.

5.3. По результатам основной деятельности работников или качественное выполнение ими разовых поручений могут выплачиваться надбавка за результативность и качество работы разового характера. Данные выплаты могут быть начислены как работникам, состоящим в штате учреждения, так и работникам, с которыми заключены срочные трудовые договора на выполнение определенного вида работ.

5.4. Основанием для стимулирующих выплат разового характера служат следующие критерии:

- составление составление новых видов отчетности в различные ведомства;
- составление квартальной (годовой) отчетности;
- выполнение особо важных или оперативных заданий директора;
- освоение новой технологии бухгалтерского учета (новых версий бухгалтерских программ);
- по результатам текущих проверок.

## **6. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЙ НА НАДБАВКУ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ РАЗОВОГО ХАРАКТЕРА**

6.1. Бухгалтерия готовит справку по смете расходов за соответствующий период времени о фонде оплаты труда и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников.

6.2. Руководители структурных подразделений, заместители директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе подают предложения о размере поощрений работников в соответствии с личным вкладом каждого в результаты работы, исходя из суммы средств, направленных на надбавка за результативность и качество работы разового характера, на утверждение директору и являются основанием для издания соответствующего приказа.

6.3. Директор издает приказ о единовременном поощрении работников с указанием основания для поощрения и размера премии, надбавки, доплаты каждому работнику.

6.4. Руководящие работники (руководители СПДС, заместители директора, главный бухгалтер) поощряются директором на основании приказа с указанием оснований, предусмотренных данным положением, и размера премии, надбавки, доплаты.

## **7. УСТАНОВЛЕНИЕ РАЗОВЫХ ВЫПЛАТ ИЗ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

7.1. Материальное стимулирование может устанавливаться из средств экономии заработной платы.

7.2. Критерии установления доплат:

- по результатам работы за квартал, год;
- за подготовку школы к новому учебному году.

7.3. Материальная помощь выплачивается в случае смерти близких родственников или в связи с тяжелым материальным положением сотрудника, возникшем в случае стихийного бедствия.

7.4. При отсутствии средств экономии заработной платы выплаты не производятся.

## **8. ВИДЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДИРЕКТОРУ ШКОЛЫ**

8.1. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается Центральным управлением министерства образования Самарской области.

8.2. К видам стимулирующих выплат директору относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия по итогам работы (месяц, квартал, год).

8.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается сроком не более чем на один календарный год с указанием даты начала и окончания периода её действия.

В течение периода действия надбавки за интенсивность и напряженность работы её размер может быть снижен или выплата прекращена полностью в порядке, установленном трудовым законодательством.

Директору Школы, принятому на работу с установлением испытательного срока, надбавка за интенсивность и напряженность работы на срок прохождения испытания не устанавливается.

8.4. Для установления размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) директор Школы в срок до 15 января текущего года проводят самооценку деятельности за предыдущий год в соответствии с критериями и показателями результативности и качества работы (эффективности труда) руководителей общеобразовательных учреждений (далее – Критерии результативности и качества работы) и заполняют перечень показателей, сформированный в автоматизированной информационной системе «Оценка качества работы руководителя ОО» (далее – АИС «Оценка качества работы руководителя ОО»), а также размещают в АИС «Оценка качества работы руководителя ОО» подтверждающие документы (локальные акты, рабочие программы, выгрузки из информационных систем и т.д.).

8.5. Дополнительно для руководителей общеобразовательных учреждений, имеющих структурные подразделения, реализующие программы дошкольного и/или дополнительного образования детей, устанавливается отдельная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями и показателями результативности качества работы (эффективности труда) руководителя общеобразовательного учреждения, имеющего структурное подразделение, реализующее программы дошкольного и/или дополнительного образования детей критериями и показателями результативности качества работы (эффективности труда) руководителя общеобразовательного учреждения, имеющего структурное подразделение, реализующее программы дополнительного образования детей.

8.6. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.

8.7. Премия за выполнение особо важных или срочных работ, премия по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются устанавливается Центральным управлением министерства образования Самарской области, в целях материального поощрения и повышения мотивации к улучшению качества выполняемых задач, возложенных на директора.

Конкретный размер премии может быть определен как в процентах от должностного оклада директора, так и в абсолютном размере.

8.8. Руководитель учреждения премируется из бюджетных средств, предусмотренных для оплаты труда, на основании приказов Центрального управления министерства образования Самарской области. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю Школы стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

8.9. Установление надбавок за интенсивность и напряженность работы, а также премий осуществляется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения. Кратность предельного уровня соотношения установлена в Положении об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 имени полного кавалера ордена Славы Петра Георгиевича Макарова города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2026 года.

9.2. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается с Управляющим советом ГБОУ СОШ № 10 и вводится в действие приказом директора ГБОУ СОШ №

10. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

9.3. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

9.4. Образовательное учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.



# СОГЛАСОВАНО

На заседании общественного управляющего совета ГБОУ СОШ №10

Протокол № \_\_\_\_\_ от « » \_\_\_\_\_ 2026г.

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

ФИО педагога

Основания для назначения выплат		Критерии	баллы	самооценка	Оценк а комис сии
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов.  В первых классах учитываются показатели выполнения комплексной работы не ниже базового уровня.	3 балла – отсутствие 1 балл снижение  3 балла (выполнение базового уровня (100% учащихся) 1 балл (выполнение базового уровня не менее 80% учащихся)		
	2	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования  Если 84,1 - 100 % участников оценочных процедур преодолевают <b>минимальную границу</b> с запасом 3 балла и выше  Если 8, 51 – 20 % участников оценочных процедур преодолели с запасом в 3 балла и выше нижнюю границу, соответствующую <b>высокому уровню</b> подготовки (граница отметки «5») <i>(доля считается от общего количества учащихся, сдававших три предмета)</i>	96-99% учащихся – 4 балла,  100% - 5 баллов  + 2 балла  + 2 балла		
	3	Доля выпускников, преодолевших <b>минимальный порог</b> баллов на ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100% Если 84,1 - 100 % участников оценочных процедур преодолевают минимальную границу с запасом 3 балла и выше Если 8, 51 – 20 % участников оценочных процедур преодолели с запасом в 3 балла и выше границу, соответствующую <b>высокому уровню</b> подготовки (граница отметки «5»)	5  + 2 балла  + 2 балла		
	4	Доля выпускников, преодолевших <b>минимальный порог</b> баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% Если 84,1 - 100 % участников оценочных процедур преодолевают минимальную границу с запасом 3 балла и выше  Если 8, 51 – 20 % участников оценочных процедур преодолели с запасом в 3 балла и выше границу, соответствующую <b>высокому уровню</b> подготовки (80 баллов на ЕГЭ) Доля обучающихся, набравших на ЕГЭ 60 и более баллов	5  + 2 балла  + 2 балла  80% -100 % - 3балла 60 %-79 % – 2 балла		
	5	Соответствие не менее 75 % годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) <i>(без учета сентябрьских сроков)</i> <i>Соответствие не менее 75% годовых отметок результатам ВПР</i>	75%-106 65% -56.  26.		
	6	Доля выпускников 9-ых классов, обучавшихся у учителя (классного руководителя), сдававших 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, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору - Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по химии, физике, биологии, изучавших на базовом уровне, – не менее 20% по химии, физике, биологии, информатике, изучавших на углублённом уровне, – не менее 80% - Доля выпускников 11-х классов, обучавшихся у учителя,	80% –100% - 5 балла  5 баллов		

	сдававших ЕГЭ по химии, физике, биологии, информатике, математике изучавших на углублённом уровне, – не менее 80%	5 баллов		
7	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя, составляет 100%	3 балла		
8	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»	4 балла-на уровне 5 баллов-выше		
9	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» <i>наличие выпускников, набравших 70 баллов и выше по предметам естественно-научного цикла (химия, физика, биология и математика профильный уровень)</i> <i>наличие выпускников, получивших 100 баллов за ЕГЭ</i>	4 балла-на уровне 5 баллов-выше  +3 балла  +10 баллов		
10	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	3		
11	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя  <i>(ЮИД, Юнармия, Движение первых, ШСУ&amp;в/о «Десяточка», ШСК, ШСП, Культура для школьника, «Началочка»)</i> <i>(*таблица с ссылками на свои новости, предоставляется кл. руководителем)</i>	5 баллов не менее 50% обучающихся приняли участие в 15 активностях класса 3 балла не менее 50% обучающихся приняли участие в 10 активностях класса не менее 50% обучающихся приняли участие в 5 активностях класса		
12	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ОДН) по итогам сравнения отчётных периодов	2 балла – отсутствие 1 балл - снижение		
13	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% <i>(*при предоставлении индивидуальной карты сопровождения)</i>	2		
14	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) Отсутствие обучающихся классного руководителя, нарушивших положения инструкций по проведению ГИА	1  1		
15	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)  <u>Критерий считается по наивысшему результату</u>	округ победитель –3 призер-2 уч.-1  область победитель- 6 призер – 5, уч. - 4  РФ победитель- 9 призер – 8, уч.-7		
16	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 <i>(*угл-таблица участия по каждому ребенку, кроме указанных в пункте 11)</i>	3 балла- 80-100 % учащихся 2 балла- 50-79 % учащихся 1 балл – 30-49 % учащихся		
17	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	100%-2 балла 90% - 1 балл		

18	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1		
19	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителем показателя	на уровне декомпозированного показателя – 1 балла выше декомпозир. показателя – 2 балла		
20	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)  <i>(Для начальной школы с 1 по 4 классы учитывается школьный этап олимпиады – 1 балл за каждого призера, 2 балла за каждого победителя, за каждый предмет)</i>  <i>Не более 30 баллов</i>  <u>Критерий считается по наивысшему результату</u>	Округ Победитель -3 Призер - 2 Участие – 1 б за каждый предмет Область Победитель -6 Призер - 5 Участие – 4 за каждого РФ Победитель -9 Призер - 8 Участие – 7 за каждого		
21	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) <u>*Очное участие считается за каждого ребенка, онлайн участие за одно мероприятие</u> Не более 30 баллов (Участие в конкурсах, входящих в федеральный перечень +2 балла)	Округ Победитель -3 Призер - 2 Участие – 1 Область Победитель -6 Призер - 5 уч-4 РФ Победитель -9 Призер - 8 уч-7 за каждого		
22	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) <u>*очное участие за каждого ребенка, заочное за одно мероприятие</u> Не более 30 баллов	Округ Победитель -3 Призер - 2 Участие – 1 Область Победитель -6 Призер - 5 Участие – 4 РФ Победитель -9 Призер - 8 Участие – 7		
23	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	2		
24	Наличие победителей и призёров, а также участия 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»	Участие (мероприятие) - 1, участие(конкурс)- 4 Призерство –5 баллов Победа – 6 баллов		
25	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 учителем показателя (*знакомство со структурой экономики территории/региона: приоритетные кластеры (автомобилестроительный, нефтехимический, аэрокосмический, агропищевой), новые кластеры и секторы экономики (медицинские и фармацевтические технологии, туризм, малотоннажная химия, производство детских товаров, контрактное производство), перспективные высокотехнологичные производства (AeroNet, NeuroNet, HealthNe, EnergyNet, AutoNet), секторов, повышающих конкурентноспособность экономики (инфраструктура, транспорт, логистика, торговля, инфокоммуникация, связь) (* экскурсии на предприятия, мастер-классы от профессионалов)	3 баллов не менее 50% обучающихся приняли участие в 3 активностях класса 2 балла не менее 50% обучающихся приняли участие в 2 активностях класса		
26	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 учителем показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	на уровне декомпозированного показателя – 2 балла выше декомпозированного показателя – 3 балла		

Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		<i>*при предоставлении скриншотов, снимать в конце учебного года у кураторов</i>			
	27	Кураторство социально значимой деятельности (Движение Первых, ЮИД, Юнармия, ШСП, ШСК, направление «Культура для школьника», «Школьный музей», «Компас в мире профессий». «Педкласс», «Началочка», «Инженерный класс») +1 б. за проведение мероприятия по финансовой грамотности с размещением новости в социальных сетях #ФГ_ГБОУСОШ10  +5 б. за 100% регистрации учащихся в МАХ при предоставлении скриншота +5 л. За 100% регистрации родителей в МАХ при предоставлении скриншота	Ведение отчетной документ. 2 балла +3 б за участие в мер. рег. уровня +2 балла за участие в мер.окруж. уровня (считается по наивысшему баллу)		
	28	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 (*согласно локальному акту)	1		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	29	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора, по факту участия в мониторинге) Выполнение обучающимися практикоориентированных заданий (функциональная грамотность) в ВПР, ГИА (в разрезе отдельных предметов)	2  Более 65% обучающихся – 5 баллов; 65% - 55% обучающихся – 3 балла; 54% - 45% обучающихся – 1 балл;		
	30	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 иными ОО (в зависимости от уровня) (Пояснение: считаются только очные мероприятия, подтвержденные положением о мероприятии или <b>сертификатом с указанием темы выступления</b> ) Не более 30 баллов	Город, округ победа- 3 призерство2 участие - 1  регион победа - 6 призерство5 участие - 4  РФ Награда - 8 Участие - 7		
	31	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) Не более 30 баллов			
	31.1	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства. (в зависимости от уровня, по наивысшему, вне зависимости от количества этапов)	округ Побед.-8 Призер-7 Участие-5  Зональный этап Побед.-11 Призер-10 Участие-9  Обл. Побед.-14 Призер-13 Участие-12  РФ Побед.-17 Призер-16 Участие-15		
	31.2	Участие в заочных (дистанционных) конкурсах профессионального мастерства. (в зависимости от уровня, по наивысшему, вне зависимости от количества этапов), проводимые Министерством образования Самарской области и ЦУ.) «Его Величество урок», заочный этап «Классный руководитель», «Воспитать человека», конкурсы методических разработок	округ Побед.-4 Призер-3 Участие-2  Обл. Побед.-7 Призер-6 Участие-5  РФ Побед.-9 Призер-8 Участие-7		
	32	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	2		
	33	Организация мероприятий по предмету (интеллектуальные конкурсы, олимпиады, конференции, КВН и др.) при наличии утвержденного сценария и приказа в зависимости от уровня; методических семинаров, конференций выше уровня общеобразовательного учреждения (при наличии положения и приказа ЦУ/ положительного заключения методической службы школы/, ресурсного центра) Не более 30 баллов	Школа-1 (на параллель) Округ-5 Область-10		

Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	34	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог <i>Достижения выше уровня ОО</i>	2  +2		
	35	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 <i>(*на основе итоговой таблицы педагога с приложением сертификатов, при условии наличия не менее 1 курса по формированию позитивной социализации обучающихся: профилактика зависимостей, деструктивного поведения, кибербезопасность и др.)</i>	2		
	36	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 <i>* вовлеченность в мероприятия по пропаганде здорового образа жизни – 100% для начальной школы - 2 балла</i>	на уровне декомпозированного показателя -2 балла выше декомпозированного показателя – 3 балла		
	37	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
	38	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 без нарушений ПДД и ДТП		
	39	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), в общей численности обучающихся учителя	2%-4 баллов, 3%-5 баллов, 4%-6 баллов 5% и выше – 7 баллов		
	40	Своевременное выявление детей с антивитаальными переживаниями и аутоагрессией	1 б.		

**Порядок:** 1 раз в год (сентябрь), для вновь прибывших педагогов заседание комиссии проводится в индивидуальном порядке (стаж работы в должности не менее 4 месяцев, в том числе по предыдущему месту работы)

**Условия:** отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, отсутствие дисциплинарных взысканий.

**Размер:** стоимость одного балла в рублях умножается на количество баллов данного педагога.

Учитель \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Дата «        » сентября 202    г.

## ПРИЛОЖЕНИЕ №2 к ПОЛОЖЕНИЮ

о материальном стимулировании работников  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы № 10 имени полного кавалера ордена Славы Петра Георгиевича  
Макарова города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области  
(новая редакция)

# СОГЛАСОВАНО

На заседании общественного управляющего совета ГБОУ СОШ №10

Протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря \_\_\_\_\_ ф.и.о

	Критерии	баллы	самооценка	Оценка комиссии
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников)	До 45% - 2 б. Свыше 45% - 3 б.		
2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей)	До 20 посещений – 2 б. Свыше 20 посещений – 3 б.		
3	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчетный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях)	12 книговыдач – 2 б. Свыше 12 книговыдач – 3 б.		
4	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	До 75% от общего количества обучающихся – 2 б.  свыше 75% от общего количества обучающихся - 3б.		
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Да/нет - 1/0 б.		
<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального</b>				
6	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня)  Не более 30 б.	До 3 человек – 2б. свыше 3 человек – 3б.		
		Округ Участие – 1 б. Призер – 2 б. Победитель – 3 б.		
		Регион Участие – 4 б. Призер – 5 б. Победитель – 6 б.		
		РФ Участие – 7 б. Призер – 8 б. Победитель – 9 б.		
7	Кураторство социально-значимых направлений (Театр, Школьный музей, Юнармия, волонтеры, ЮИД и т.д.)	Ведение отчетной документ. 2 балла Участие в мероприятиях региональн. уровня +3 балла Участие в меропр-ях окружного уровня + 2 балла		
8	Доля обучающихся, вовлеченных в акции и проекты волонтерского движения, в проекты по патриотическому воспитанию, в деятельность Движения первых.	3-5 активностей -1 б. 6-10 активностей – 2б. 11-15 активностей – 3б.		
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
9	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период	До 10 разработок;  свыше 10 разработок		

10	Организация и проведение массовых мероприятий при наличии утвержденного сценария и приказа в зависимости от уровня.	Школа-1 (на параллель) Округ-5 Область-10		
11	Использование технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основании справки администрации) Проведение мероприятий по финансовой грамотности +1б.	2		
<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
12	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)  Не более 30 б.	Округ Участие – 1 б. Призер – 2 б. Победитель – 3 б. Регион Участие – 4 б. Призер – 5 б. Победитель – 6 б. РФ Участие – 7 б. Призер – 8 б. Победитель – 9 б.		
13	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)  Не более 30 б.	Округ Участие – 1 б. Призер – 2 б. Победитель – 3 б. Регион Участие – 4 б. Призер – 5 б. Победитель – 6 б. РФ Участие – 7 б. Призер – 8 б. Победитель – 9 б.		
14	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)	Округ – 5 б. Регион – 7 б. РФ – 10 б.		
15	Реализация социальных проектов (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)  Не более 30 б.	Округ Участие – 1 б. Призер – 2 б. Победитель – 3 б. Регион Участие – 4 б. Призер – 5 б. Победитель – 6 б. РФ Участие – 7 б. Призер – 8 б. Победитель – 9 б.		
16	Повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов.	2б		

**Порядок:** 1 раз в год (сентябрь), для вновь прибывших педагогов заседание комиссии проводится в индивидуальном порядке (стаж работы в должности не менее 4 месяцев, в том числе по предыдущему месту работы)

**Условия:** отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, отсутствие дисциплинарных взысканий.

**Размер:** стоимость одного балла в рублях умножается на количество баллов данного педагога.

**Педагог-библиотекарь** \_\_\_\_\_ (ФИО)

**Члены комиссии:**

\_\_\_\_\_(ФИО)  
 \_\_\_\_\_(ФИО)  
 \_\_\_\_\_(ФИО)  
 \_\_\_\_\_(ФИО)  
 \_\_\_\_\_(ФИО)

Дата «        » сентября 20\_\_г.

«ПРИНЯТО»  
общим собранием  
работников ГБОУ СОШ № 10  
Председатель собрания  
\_\_\_\_\_ Л.Р. Эшматова  
«25» декабря 2025г.  
Протокол № 7

«СОГЛАСОВАНО»  
управляющим советом  
ГБОУ СОШ № 10  
Председатель совета  
\_\_\_\_\_ Ю.А. Михайлова  
«25» декабря 2025г.  
Протокол № 3

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ГБОУ СОШ № 10  
\_\_\_\_\_ Е.А.Шер  
«30» декабря 2025г.  
Приказ № 60/1-од

## **ПРИЛОЖЕНИЕ №3**

к ПОЛОЖЕНИЮ  
о материальном стимулировании работников  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы № 10 имени полного кавалера ордена Славы Петра Георгиевича  
Макарова города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области  
(новая редакция)

### **ПОЛОЖЕНИЕ об общественной комиссии по стимулирующим выплатам работникам ГБОУ СОШ № 10**

#### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия создания критериев и показателей качества труда работников ГБОУ СОШ № 10, а также регламентирует работу общественной комиссии по стимулирующим выплатам работникам ГБОУ СОШ № 10 (далее Общественная комиссия).
- 1.2. Членом Общественной комиссии может стать любой работник, избранный коллективом на общем собрании работников путем открытого голосования и набравший большинство голосов.
- 1.3. Общественная комиссия состоит из 5ти человек.
- 1.4. На первом заседании члены Общественной комиссии избирают из своего состава председателя и секретаря открытым голосованием.
- 1.5. Состав Общественной комиссии может меняться ежегодно.
- 1.6. Общественная комиссия ведет протоколы своих заседаний и обеспечивает их хранение в течение 3х лет.

#### **2. Задачи Общественной комиссии:**

- разработка критериев и показателей качества труда работников;
- координация действий по созданию и оформлению критериальной таблицы;
- проведение общественных слушаний по самоанализу деятельности работников и согласование показателей качества труда по утвержденным критериям.

#### **3. Функции комиссии**

К функциям Общественной комиссии относятся:

- 3.1. Рассмотрение предложений работников и администрации по созданию критериев;
- 3.2. Определение шкалы оценивания;
- 3.3. Определение сроков действия показателей по критериям;
- 3.4. Организация собеседования по анализу и оценке качества труда работников;
- 3.5. Подсчет баллов по критериям;
- 3.6. Оформление протокола, в котором указывается окончательная сумма баллов по всем показателям конкретного работника;
- 3.7. Представление протокола по итогам собеседования директору.

#### **4. Условия и порядок работы Общественной комиссии**

- 4.1. Общественная комиссия проводит собеседование с работниками 1 раз в год. Материалы самоанализа работников рассматриваются в срок до 13 сентября текущего учебного года. Работник может присутствовать при рассмотрении его самоанализа.
- 4.2. На первом этапе Общественная комиссия осуществляет разработку критериев и анализ их



оценивания с учетом предложений и замечаний работников ГБОУ СОШ № 10, представленных в письменном виде.

4.3. На втором этапе доводит до сведения коллектива результаты своей работы на общем собрании работников.

4.4. На третьем этапе организует утверждение согласованных критериев Управляющим советом.

4.5. Четвертый этап — общественные слушания: собеседование с работниками по самоанализу их деятельности по показателям качества труда, определение суммы набранных баллов каждым работником.

4.6. Председатель Общественной комиссии может запрашивать информационно-аналитические материалы, отражающие средние значения показателей по школе и результативность деятельности конкретного работника, у администрации.

4.7. Итоги собеседований оформляются протоколом.

4.8. Несогласие работника с мнением Общественной комиссии оформляется письменным заявлением и выносится на обсуждение Управляющего совета.

4.9. Общественная комиссия в период с февраля по август и с октября по декабрь осуществляет свою работу в соответствии с п. 4.2, 4.3, 4.4. настоящего Положения.