

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя
общеобразовательная школа пос. Красный Строитель
муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель)

От работников:

Председатель профкома .

_____ Т.В. Жулина

01.10.2024 г.

От работодателя

Директор

ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель

_____ И.Н. Коноплева

Приказ №__ от 01.10.2024

ИЗМЕНЕНИЯ к Коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней
общеобразовательной школе пос. Красный Строитель
муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

Принято:

Общим собранием трудового коллектива

ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель

Протокол №2 от 01.10.2024

Стороны пришли к соглашению внести изменения в коллективный договор:

1. Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда, доплатах и надбавках к должностным окладам работников» принять в новой редакции (прилагается).
2. Приложение № 3 к коллективному договору «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников» принять в новой редакции (прилагается).
3. Приложение № 5 к коллективному договору «Соглашение по охране труда» («План мероприятий по улучшению условий и охраны труда») принять в новой редакции (прилагается).

Приложение к коллективному договору №1
государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя
общеобразовательная школа пос. Красный Строитель
муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель)

Согласовано:
Председатель профкома

_____ Т.В. Жулина
01.10.2024 г.

Утверждаю:
Директор
ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель
__177-од_ И.Н. Коноплева
Приказ №__ от 01.10.2024 г.

Положение
об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к
должностным окладам работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель
Челно-Вершинского района Самарской области

1 Общие положения

1. Положение регламентирует порядок формирования фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации: доплат и надбавок, выплачиваемых за условия работы сотрудников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Красный Строитель муниципального района Челно-Вершинский Самарской области (далее по тексту - Школа), в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и Самарской области:

- федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (с последующими изменениями);

- постановлениями Правительства Самарской области «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и утверждение порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным образовательным учреждениям Самарской области и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 бюджетного кодекса Российской Федерации» от 17.02.2011 №51; «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки 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» от 29.10.2008 г. № 431 (с последующими изменениями, в том числе Постановлением Самарской области от 09.09.2024 №664 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»); «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» от 04.06.2013 № 239, «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» от 06.08.2014 г. № 464;

- постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2020 г. №345 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки 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»;

-постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

-постановлением Правительства Самарской области от 28.08.2024 г. №619 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

II. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения

1. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

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

NRO_{zi} –

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

D_{ki} – численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1

сентября; N_z – количество месяцев в z -м периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z – порядковый номер периода;

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

12 – количество месяцев в году;

$OЗ$ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательного учреждения, находящегося в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

Y – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных 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».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

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

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

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

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

оплату 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), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2) специального фонда оплаты труда работников, который включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

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

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

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;
премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
ежемесячная надбавка за выслугу лет;
ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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

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

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

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 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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.

4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

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

3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

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

где $Z_{Пп}$ – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$B_{Чп}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

где C_{ni} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

$K_{мк}$ – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 – до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 – от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 – от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 – от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 – от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 – свыше 15 человек в классах-комплектах;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{пр}$ – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3 (далее – коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

$U_{п}$ – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$ – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

S_{ki} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

$СП_{п}$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который 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 которого устанавливается настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$K_{нм}$ – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

D – выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

$СТ_{п}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$СТ_{п} = \text{Категория} \times \text{Выслуга} \times B$

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

$\text{Категория} = (BЧ_{п} \times K_{кв}) - BЧ_{п}$,

где $K_{кв}$ – 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;

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

где $ZП_r$ – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_п$ – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

K_r – 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;

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

$СП_r$ – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, 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, который 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 которого устанавливается настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

$СТ_r$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

где C_r – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

6. Заработная 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:

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

где $ЗП_{зг}$ – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{зг}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

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

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующем размере не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

$СП_{зг}$ – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{зг} = (ЗП_{пер} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пер} \times K_p) + P,$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, 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, который 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 которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p, \text{ где } C_p \text{ – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя,}$$

главному бухгалтеру,

начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения.

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

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

9. 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.

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

11. 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 и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

12. 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 руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом (в сентябре и январе текущего года, приказом).

13. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

14. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

15. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки 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».

16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет

всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

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

17. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

III. Определение видов дополнительно оплачиваемых работ и других выплат в пределах выделенных средств на оплату труда

1. Определение видов дополнительно оплачиваемых работ и других выплат в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию Работодателя.

2. В настоящем Положении установлен размер доплат и надбавок, который может устанавливаться работникам Школы за выполнение той или иной работы.

3. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

4. Доплаты и надбавки работникам, определяемые на учебный год, полугодие устанавливаются в период составления тарификации.

5. Установленные работнику доплаты и надбавки исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом Работодателя.

6. Доплаты и надбавки могут быть отменены или изменены их размеры по инициативе Работодателя в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

7. Индексация заработной платы сотрудникам производится на основании Постановления Правительства Российской Федерации, Распоряжения Северного управления министерства образования Самарской области, в соответствии со статьями 22, 134 Трудового Кодекса Российской Федерации».

8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия по программам дополнительного образования, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

9. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, и при оплате занятий и консультаций с учащимися заочной формы обучения.

10. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя производится с дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

11. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, применяются работодателем в установленном государством едином порядке и размерах.

12. Вести суммированный учет рабочего времени для работников по должности сторожа; учетный период для суммированного учета составляет один месяц.

IV. Порядок исчисления заработной платы работников структурного подразделения «Детский сад «Колосок»»

1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников структурного подразделения «Детский сад «Колосок»» (далее - детский сад) включает в себя заработную плату педагогического, административно-управленческого, обслуживающего персонала и состоит из базового ФОТ и стимулирующего ФОТ.

Соотношение базовой и стимулирующей частей ФОТ работников установлено Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений.

2. В базовый ФОТ работников детского сада включается оплата труда, исходя из базовых должностных окладов, рассчитываемых с учетом утвержденных для каждой категории работников Постановлением Правительства Самарской области коэффициентов, а также компенсационные (доплаты и надбавки, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных) и социальные выплаты, установленные трудовым законодательством.

3. Распределение стимулирующего ФОТ регулируется отдельным положением в соответствии с утвержденными Общим собранием работников и согласованными с Управляющим советом Школы критериями, исходя из количества баллов по результатам работы каждого работника за предыдущий год.

4. Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание структурного подразделения в пределах базового и стимулирующего ФОТ работников детского сада.

V. Дополнительные денежные выплаты педагогическим работникам

1. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 29.12.2021 г. № 2539 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», постановлением Правительства РФ от 29.03.2024 г. № 397 «О внесении изменений в постановление Правительства РФ от 29.12.2021 г. № 2539» молодым

педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10000 (десяти тысяч) рублей (далее - денежная выплата).

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - педагогическая специальность), в Школу, являющуюся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее - педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в Школу.

При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 2.3, пункте 2.5 настоящего постановления, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву.

2.С 1 сентября 2024 года педагогическим работникам государственных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, осуществляется ежемесячная денежная выплата на ставку заработной платы в размере 7500 рублей.

VI. Порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников

1. На работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы) дважды в год (на 1 сентября и 1 января) составляются тарификационные списки установленной формы.

2. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается, исходя из количества часов в учебном плане и программах, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в средней школе и филиалах.

3. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом Школы, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4. Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства, физкультуры, информатики и иностранного языка учителям-специалистам, гарантируется выплата

заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5. Учебная нагрузка учителю, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

6. Преподавательская работа директора Школы, его заместителей по учебной и воспитательной работе, других работников Школы без занятия штатной должности оплачивается дополнительно к должностному окладу в порядке и размерах, предусмотренных для учителей.

7. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни в Школе не планируется.

VII. Виды доплат и надбавок и порядок их установления

1) Базовый фонд оплаты труда работников включает:

- 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);
- при делении класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов устанавливается повышающий коэффициент:
 - 1 – если класс не делится на группы,
 - 2 – если класс делится на группы,

деление класса на группы возможно при наличии необходимых условий (кадровых, финансовых, материально-технических и иных условий);

- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения:
 - устанавливается повышающий коэффициент в размере не менее 1,3,конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом (приказом);

- 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:
 - в суммовом (или процентном) выражении, по приказу директора, при этом общая оплата за час не должна превышать абсолютное значение (стоимости часа при фактической наполняемости класса);

- оплату 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), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

Размер выплат и доплат за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнение работы различной квалификации конкретному работнику устанавливается работодателем в зависимости от объема, содержания дополнительных работ и наличия основания для их определения.

Размеры выплат и (или) доплат конкретному работнику устанавливается работодателем в индивидуальном порядке по соглашению сторон трудового договора в процентах от должностного оклада или в суммовом выражении.

2) Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями:

- педагогическим работникам:

-за проверку тетрадей и письменных работ учащихся:

1-4 классы - до 25% заработной платы за уроки русского и родного, литературного чтения, математики, окружающего мира;

5-11 классы:

- русский язык, математика - до 25%
- физика, химия, английский язык литература, - до 20%
- биология, география, информатика история, обществознание - до 15%
- изобразительное искусство - до 10% ;

- за выполнение обязанностей администратора школьного сайта - до 3000 рублей;

-за выполнение обязанностей администратора (тьютора) АСУ РСО - до 3000 рублей;

-за руководство работой школьного методического объединения (МО) - до 2000 рублей при выполнении следующих обязанностей:

- подготовка плана работы МО и контроль за его реализацией,
- оказание помощи заместителю директора по учебной/воспитательной работе по направлению деятельности МО,
- оказание методической помощи начинающим учителям,
- контроль за соблюдением единых требований по направлению методической деятельности,
- написание отчета о проделанной работе;

-за координацию коррекционной работы и дистанционного обучения учащихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) - до 3000 рублей, при выполнении следующих обязанностей:

- планирование, организация, проведение школьного ППк,
- сопровождение реализации адаптированной основной образовательной программы начального общего и адаптированной основной образовательной программы основного общего образования (АООП НОО и АООП ООО),
- мониторинг образовательных результатов детей с ОВЗ,
- координация и контроль дистанционного обучения детей-инвалидов;

- за ведение аккаунтов от лица учреждения в социальных сетях- до 2000 рублей, при условии систематического представления актуальной информации в аккаунте, отражения событий, деятельности учреждения в формате публикаций, фотографий;

-за организацию работы школьного музея - до 3000 рублей в месяц при условии выполнения следующих обязанностей:

- организационное сопровождение р работы по сбору материал опись экспонатов музея,
- учет и систематизация собранных материалов и экспонатов,
- оформление стендов и витрин,
- подготовка экскурсоводов из числа учащихся и организация их работы;

-доплата педагогическим работникам за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения:

- в суммовом (или процентном) выражении, по приказу директора, в размере от 500 до 1000 рублей, в зависимости от учебной нагрузки каждого педагогического работника;
- доплата педагогическим работникам за выполнение функций наставника в отношении молодых специалистов (начинающих учителей) при условии исполнения педагогическими работниками обязанностей согласно п.4 Положения о наставничестве - до 3000 рублей

- доплата за организацию работы отрядов юных инспекторов движения - до 1000 рублей в месяц при условии выполнения следующих обязанностей:

- выявление активных, творческих, талантливых ЮИД,
- пропаганда безопасного поведения на дорогах среди детей,
- реализация новых форматов проведения мероприятий по БДД,
- взаимодействие с ГИБДД;

-доплата за организацию работы школьной службы примирения - до 1000 рублей в месяц при условии выполнения следующих обязанностей:

- определение цели и задач на учебный год,
- определение типов ситуаций, с которыми служба будет работать,
- проведение не менее 4 медиаций (или других восстановительных программ) в год,
- описание проведенных программ по форме отчета-самоанализа,
- подготовка данных для мониторинга,
- проведение не менее двух информационных мероприятий в год для учащихся и родителей,
- знакомство педагогического коллектива и администрации учреждения с деятельностью службы и принципами урегулирования конфликта и реагирования на правонарушения в восстановительном подходе;

- за осуществление мероприятий по движению и хранению бланков строгой отчетности (включая электронные носители) - в суммовом выражении в размере до 2000 рублей;

- за ведение работы по использованию дополнительного модуля в АИС «Е-услуги. Образование» в части приема в первые классы - в суммовом выражении в размере до 2000 рублей;

- за ведение работы и оперативный учет движения обучающихся в системе АСУ РСО - в суммовом выражении в размере до 2000 рублей, в зависимости от объема выполняемых работ и зоны обслуживания (средняя школа, филиалы);

- за ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников - в суммовом выражении в размере до 1000 рублей;

- за выполнение функции дело- производство- 3000 руб

техническому персоналу:

- за выполнение функций вахтера – до 1000 руб

Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- коэффициент 1,1 - за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

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



Доплаты и выплаты другим работниками (административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу) за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями:

- за организацию контрольно-пропускного режима в течение учебного года и каникулярного времени - в суммовом выражении в размере до 1000 рублей;

- за проведение ежедневных "утренних фильтров" при входе в здание с обязательной термометрией с целью выявления и недопущения лиц с признаками респираторных заболеваний и организацию обработки рук антисептическими средствами - в суммовом выражении в размере до 1000 рублей;

- за организационно-техническое сопровождение по размещению информации на официальном сайте **BUS.gov.ru**, координацию и контроль работ, связанных с размещением отчетности по финансово-хозяйственной деятельности и изменениям по целевым субсидиям на официальном сайте Школы - в суммовом выражении в размере до 2000 рублей;

- доплата в размере до 1000 рублей за выполнение следующих обязанностей:

□ заполнение, выдача и прием от водителей путевых листов на транспортные средства школы с обязательным наличием в путевом листе письменного заключения медработника о состоянии здоровья водителя,

□ проверка правильности оформления путевых листов водителями (наличие всех подписей и отметок о сдаче автомобиля),

□ ведение журнала учета путевых листов: регистрация путевой документации и учет работы транспортных средств школы,

□ проведение предрейсового инструктажа водителей с отметкой в специальном журнале: инструктирование водителей о маршруте следования, о состоянии проезжей части дороги по данному маршруту, об опасных местах и мерах предосторожности, при дальнем следовании — о времени и местах отдыха,

□ осуществление контроля правильности записей показаний одометра, остатков горюче-смазочных материалов (ГСМ),

□ информирование руководства школы при выявлении в путевых листах записей о допущенных водителями нарушениях Правил дорожного движения (ПДД);

□ **Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные ТК РФ за:**

- работу в ночное время - за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра)- на 35%;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни - работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха; в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (в соответствии со ст. 153 ТК РФ);

- сверхурочную работу- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (в соответствии со ст. 152 ТК РФ);

-за выполнение работы различной квалификации;

3) Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются ПОЛОЖЕНИЕМ «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель (Приложение № 3 к Коллективному договору).

4) В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024 г. № 397 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2021 г. N 2539"

осуществляется **выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам Школы в размере 10000 рублей в**

месяц с использованием средств федерального бюджета (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных классах).

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплаты денежного вознаграждения из бюджета Самарской области за классное руководство, установленные ранее, сохраняются:

- в классах с наполняемостью 14 человек и более - в размере 2015 рублей;
- в классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости - в размере, уменьшенном пропорционально количеству учащихся.

7.1. Работнику Школы по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями установить надбавку за интенсивность и напряженность труда, финансируемую из федерального и областного бюджета

7.2. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2011 № 51 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным образовательным учреждениям Самарской области и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 бюджетного кодекса Российской Федерации» осуществляется выплата ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам Школы (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями - в размере 100 рублей 00 копеек ежемесячно.

VIII. Размеры доплат и надбавок работникам структурного подразделения «Детский сад «Колосок».

1. Заработная плата работника структурного подразделения «Детский сад «Колосок»» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Доплаты компенсационного характера производятся работникам в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных Трудовым кодексом РФ.

3. Педагогическим и другим работникам структурного подразделения «Детский сад «Колосок»» за специфику работы осуществляется повышение базовых окладов в следующих размерах и случаях:

а) за работу в сельской местности - на 25% педагогическим работникам и специалистам;

б) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) - на 35%;

в) за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (в соответствии со ст.152 ТК РФ),

г) за работу в выходные и праздничные дни - работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха; в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (в соответствии со ст. 153 ТК РФ);

д) за работу с вредными и опасными условиями труда (при условии проведения специальной оценки условий труда) устанавливаются доплаты поварам пищеблока - в размере до 12% базового оклада.

Вести суммированный учет рабочего времени для работников по должности сторожа; учетный период для суммированного учета составляет один месяц.

4. Компенсационные доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнение работы различной квалификации работникам детского сада «Колосок» устанавливается работодателем в индивидуальном порядке с учетом объема, содержания дополнительных работ и при условии наличия основания для их определения.

Размеры выплат и доплат конкретному работнику устанавливается работодателем в индивидуальном порядке по соглашению сторон трудового договора в % от должностного оклада или в суммовом выражении.

Доплаты работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями:

- за осуществление пропускного режима в учреждении в течение календарного года или другого периода, определенного сторонами дополнительного соглашения - в суммовом выражении в размере до 500 рублей;

- за проведение ежедневных "утренних фильтров" при входе в здание с обязательной термометрией с целью выявления и недопущения лиц с признаками респираторных заболеваний и организацию обработки рук антисептическими средствами - в суммовом выражении в размере до 500 рублей;

- за ведение работы по использованию дополнительного модуля в АИС «Е-услуги. Образование» в части приема в дошкольное учреждение - в суммовом (или процентном) выражении в размере, определяемом приказом директора, в зависимости от объема выполняемых работ (структурное подразделение, дошкольные группы сокращенного дня в филиалах);

- за администрирование системы АСУ РСО (оперативный учет движения воспитанников, составление учебного плана, расписания, осуществление перехода на новый учебный год)- в суммовом (или процентном) выражении в размере, определяемом приказом директора, в зависимости от объема выполняемых работ (структурное подразделение, дошкольные группы сокращенного дня в филиалах);

- за выполнение обязанностей в области охраны труда (ведение документации: протоколы, инструкции, инструктажи, планирование мероприятий по ОТ; средств и правил осуществления контроля за соответствием состояния техники и оборудования, используемых в структурном подразделении, нормам безопасности, особенностей эксплуатации оборудования, функционирующего в подразделении и др.) в размере, определяемом приказом директора, в зависимости от объема выполняемых работ (структурное подразделение, дошкольные группы сокращенного дня в филиалах);

- за организацию контроля проведения лабораторных исследований песка, воды и суточных проб - в суммовом выражении в размере до 500 рублей, в зависимости от объема выполняемых работ и зоны обслуживания (структурное подразделение, дошкольные группы сокращенного дня в филиалах, Школа);

- за выполнение работы по стирке и ремонту белья и спецодежды- в суммовом выражении в размере до 2000 рублей, в зависимости от объема выполняемых работ и зоны обслуживания (структурное подразделение, дошкольные группы сокращенного дня в филиалах).

По приказу директора работнику по должности бухгалтера, за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ (обслуживание дошкольных учреждений) устанавливается ежемесячная доплата суммовом (или процентном) выражении в размере, определяемом приказом директора, в зависимости от объема выполняемых работ.

По приказу директора воспитателю и бухгалтеру может быть установлена ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и интенсивность труда. Размер и порядок выплаты такой надбавки директор определяет самостоятельно, с учетом сложности, срочности и повышенного качества работ, особого режима и графика работы, привлечения работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ - в суммовом (или процентном) выражении в размере определяемом приказом директора, в зависимости от объема выполняемых работ.

5. С 1 сентября 2024 года педагогическим работникам государственных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, осуществляется ежемесячная денежная выплата на ставку заработной платы в размере 7500 рублей.

Согласовано:
Председатель профкома

_____ Т.В. Жулина
01.10.2024 г.

Утверждаю:

Директор
ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель

_____ И.Н. Коноплева
Приказ №__ от 01.10.2024 г

**Положение
о распределении
стимулирующего фонда
оплаты труда работников
ГБОУ СОШ пос. Красный
Строитель**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; - трудового кодекса Российской Федерации;
- постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- постановления Правительства Самарской области от 28.08.2024 г. №619 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (с последующими изменениями), - постановления Правительства Самарской области «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений» от 29.10.2008 г. № 431 (с последующими изменениями), - приказа министерства образования и науки Самарской области и от 19.02.2009 г. № 31 -од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 №237-од, от 13.02.2015 № ,50-од, от 03.07.2017 № 262 (за исключением п.2 (утратил силу), от 14.12.2020 № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»);
- 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»;
- распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. №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);
- постановления правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 « Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях.
- приказа министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 г. № 282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы».

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

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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.



Порядок выплаты материальной помощи работникам.

1.3. Работникам Школы может выплачиваться материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

1.4. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

1.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Школы материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

1.6. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Школы.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$СТп = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где *Категория* - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, рассчитываемую по формуле

$$\text{Категория} = (\text{БЧпхКкв}) - \text{БЧп},$$

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

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

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, которая устанавливается настоящим Коллективным договором в следующих размерах:

СЗ - 10 лет – 0,5% п

Более 10 лет - 1%

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

1.8. 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 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

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

1.11. Надбавки за эффективность (качество работы) устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, который распределяется между отдельными категориями работников следующим образом:

- 80% от стимулирующей части фонда оплаты труда - педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс;
- 8% от стимулирующей части фонда оплаты труда - заместителям директора (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной работе);
- 9% от стимулирующей части фонда оплаты труда - работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.
- до 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения - директору образовательной организации в соответствии с постановлением Правительства Самарской области по приказу руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области на основании данных оценочного листа.

1.12. К стимулирующим выплатам работникам структурного подразделения «Детский сад «Колосок»» относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного Министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников структурного подразделения «Детский сад «Колосок»»
- выплаты помощникам воспитателя, иным категориям работников (за исключением воспитателей и других педагогических работников) за результативность и качество работы,
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность труда (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышением плановой наполняемостью групп и другое);
- ежемесячные надбавки за выслугу лет.

Соотношения долей стимулирующего ФОТ между отдельными категориями работников структурного подразделения «Детский сад «Колосок»» регламентируются нормативными

документами Правительства Самарской области и министерства образования и науки Самарской области и составляют:

до 80% от стимулирующей части фонда оплаты труда - выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, в том числе:

74% - за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников,

не менее 13% - ежемесячные надбавки за выслугу лет,

не менее 13%- выплаты за интенсивность и напряженность труда (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышением плановой наполняемости групп и другое);

11% (не более 20%) от стимулирующей части фонда оплаты труда - административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, в том числе:

87% - выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы,

не менее 13% - выплаты помощникам воспитателя за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышением плановой наполняемости групп и другое);

до 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда - руководителю структурного подразделения «Детский сад «Колосок»»

до 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад «Колосок»» - директору образовательной организации в соответствии с постановлением Правительства Самарской области по приказу руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области на основании данных оценочного листа.

Надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) руководителю общеобразовательного учреждения не должны превышать 3% от стимулирующего фонда оплаты труда работников.

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются руководителю общеобразовательного учреждения учредителем общеобразовательных учреждений на основании прилагаемых Критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя общеобразовательного учреждения при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

для руководителя общеобразовательного учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования:

160-219 баллов – 0,25%;

220-279 баллов - 0,5%;

280-339 баллов - 1%;

340-399 баллов -1,5%;

400 баллов и более -2% от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад «Колосок»» реализующего программы дошкольного и дополнительного образования детей».

Дополнительно для руководителя общеобразовательного учреждения, имеющего в наличии структурное подразделение «Детский сад «Колосок»» реализующее программы дошкольного 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 образования детей:

30-40,5 баллов - 0,25%;

41-50,5 баллов-0,5%;

51-60,5 баллов - 1%;

61-69,5 баллов - 1,5%;

70 баллов и более - 2% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад «Колосок»», реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования».

Эффективность (качество) работы руководителя общеобразовательного учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в феврале текущего года и устанавливается на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года

Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим руководителям учреждения:

- проработавшим менее календарного года в должности руководителя учреждения (подразделения);
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- руководителю учреждения, не опубликовавшему публичный отчет от деятельности общеобразовательного учреждения (поступлении и расходовании финансовых и материальных средств) за прошедший учебный год;
- руководителю учреждения, под руководством которого учреждение показало неудовлетворительные результаты экспертизы соответствия содержания и качества подготовки выпускников образовательного учреждения требованиям ФГОС, а также показателей деятельности образовательного учреждения, необходимых для определения его вида, в рамках процедуры государственной аккредитации общеобразовательного учреждения.

Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей руководителя образовательного учреждения (кроме заместителя руководителя по

административно-хозяйственной работе), выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителя образовательного учреждения.

Количество и распределение критериев и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе), определяются и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

Для установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам приказом директора утверждается состав комиссии по экспертизе листов оценивания эффективности (качества) работы сотрудников учреждения и обеспечивается прием материалов по самоанализу деятельности сотрудников учреждения в срок до 01 сентября текущего года. Комиссия проводит экспертизу материалов по самоанализу для определения стимулирующих выплат работникам в соответствии с набранным количеством баллов в течение первой недели сентября.

В течение второй недели сентября директор представляет коллегиальному органу управления учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Коллегиальный орган рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников в трехдневный срок.

После этого директор издает приказ об установлении надбавки на основании предложений, представленных коллегиальным органом управления учреждения, в срок до 20 сентября текущего года.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения устанавливается по итогам прошедшего учебного года на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Установленная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) выплачивается работнику ежемесячно вместе с заработной платой.

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

- стаж работы в должности не менее 4-х 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.

Перечень критериев содержит для каждой категории работников учреждения критерии результативности, включающие не более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем.

В Перечень из регионального перечня включаются:

- не менее 34 формализованных качественных и количественных показателей для учителя;
- не менее 20 формализованных качественных и количественных показателей для воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя;
- не менее 15 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-психолога;
- не менее 12 формализованных качественных и количественных показателей для учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т. ч. для детей с ОВЗ);
- не менее 9 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-библиотекаря;
- не менее 8 формализованных качественных и количественных показателей для методиста, старшего воспитателя;

Перечень может быть расширен учреждением за счет включения дополнительных формализованных качественных и количественных показателей, подпоказателей.

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

Образовательное учреждение самостоятельно определяет конкретные значения формализованных качественных и количественных показателей, в случае отсутствия шкалы оценивания в региональном перечне.

Количество баллов за каждый формализованный качественный и количественный показатель, а также стоимость одного балла определяет учреждение.

Перечень для педагогических работников формируется на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области,

подведомственных министерству образования Самарской области, утвержденного приказом 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 Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования Самарской области».

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

Перечень

№	Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей,	Кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка Комиссии
1	<p>Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) (на основании данных АСУ РСО)</p> <p>1 балл – оба показателя; 0,5 балла – один из показателей.</p>	1		
2.	<p>Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов</p> <p>отсутствие - 1 балл снижение – 0,5 балла</p>	1		
3.	<p>Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p> <p>75% и выше – 1 балл</p>	1		
4.	<p>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>75% и выше – 1 балл 50-74% - 0,5 балла</p>	1		
5.	<p>Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p> <p>75% и выше – 1 балл</p>	1		
6.	<p>Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%</p>	1		
7.	<p>Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100% и получили</p>	1		
8	<p>Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя</p> <p>100% учащихся – 1 балл 50-99% учащихся – 0,5 балла</p>	1		
9	<p>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»</p> <p>1 балл за каждого выпускника</p>	1		
10	<p>Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на</p>	1		

	<p>профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов.</p> <p><i>учителю, выполняющему функции классного руководителя</i></p> <p>отсутствие – 1 балл; снижение – 0,5 балла</p>			
11	<p>Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%</p>	1		
12	<p>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% - 0,5 балла; 51-100% - 1 балл</p> <p>За участие в проектах выше школьного уровня +0,5 балла</p>	1,5		
13	<p>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)</p> <p>победители (округ) -1 балл призеры (округ) -0,5 балла; победители (область) -2 балла; призеры (область) -1,5 балла. победитель (РФ) – 3 балла; призер (РФ) – 2 балла.</p>	3		
14	<p>Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p> <p>75% и выше – 1 балл 50-74% - 0,5 балла</p>	1		
15	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p>	1		

	Да/нет			
	итога	17,5		
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
16	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) победители (округ) -1 балл призеры (округ) -0,5 балла; победители(область) -2 балла; призеры (область) -1,5 балла. победитель (РФ) – 3 балла; призер (РФ) – 2 балла.	3		
17.	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) (суммируется если разные конкурсы, конференции и т.д) победители (округ) -1 балл призеры (округ) -0,5 балла; победители(область) -2 балла; призеры (область) -1,5 балла. победитель (РФ) – 3 балла; призер (РФ) – 2 балла.	3		
18	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя 80% и выше – 1 балл 50-79% - 0,5 балла	1		
19.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) победители (округ) -1 балл призеры (округ) -0,5 балла; победители(область) -2 балла;	2		

	призеры (область) -1,5 балла. победитель (РФ) – 3 балла; призер (РФ) – 2 балла.			
20	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1		
21.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику 50-79% обучающихся класса – 0,5 балл, 80% и более обучающихся класса – 1,0 балл Участник соревнований - 2,0 балл	2		
22	Наличие победителей и призеров 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» Призер - 2,0 балла Победитель - 3 балла	3		
23	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя На уровне декомпозированного показателя – 0,5 балл, выше декомпозированного показателя – 1,0 балл	1		
24	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО На уровне декомпозированного показателя – 0,5 балл, выше декомпозированного показателя – 1,0 балл	1		
	итого			
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном			

	процессе			
25	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	1		
26	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1		
27	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) Результативность мониторинга ФГ обучающихся: 3-4 уровень у 30-40% учащихся – 1,5 балла; 3-4 уровень у 20-29% учащихся – 1 балл; 3-4 уровень у 10-19% учащихся – 0,5 балла.	1,5		
	итого	3,5		
	Участие педагогов в конкурсах, вебинарах, и т.д.			
28	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) уровень образовательного учреждения – 0,5 балла; региональный уровень – 1,5 балла; федеральный уровень – 2 балла; заочное по региональному и федеральному уровням – 2 балла	2		
29	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) уровень образовательного учреждения – 1 балла; региональный уровень – 2 балла; федеральный уровень – 3 балла; заочное по региональному и федеральному уровням – 3 балл.	3		
30	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель,	4		

	<p>призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <p>- конкурсы министерства образования и науки Самарской области:</p> <p>победитель (округ) - 3 балл;</p> <p>призер (округ) – 2 балла;</p> <p>победитель (регион) - 4 балл;</p> <p>призер (регион) – 3 балла;</p> <p>дипломант (регион) – 3 балл.</p> <p>- конкурсы министерства просвещения Российской Федерации:</p> <p>победитель (РФ) - 4 балла;</p> <p>призер (РФ) – 3 балла;</p> <p>дипломант (РФ) – 2 балл;</p> <p>участник (РФ) – 1 балл</p> <p>- иные конкурсы профессионального мастерства, в т.ч. заочные:</p> <p>победитель/призер– 1 балл.</p>			
31	<p>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</p> <p>на официальном сайте ОО- 0,5 балла;</p> <p>в официальных аккаунтах ОО и в социальных сетях – 0,5 балла;</p> <p>печатные публикации – 1 балл.</p>	1		
32	<p>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>курсы через систему АИС «Кадры», в ЦОС- 0,5 балла;</p> <p>курсы ФИПИ, ФИОКО, Академия Просвещения – 1 балл.</p>	1		
33	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p> <p>участие в программе Наставничества</p> <p>наставник – 1 балл,</p> <p>наставляемый – 0,5 балла.</p>	1		
34	<p>Включение педагог в состав жюри, экспертных комиссий различного уровня</p>	1		
	итого	13 б		
4	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
35	<p>Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного</p>	1		

	ТУ/ДО для ОО на текущий учебный год показатель – 90%			
36	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
37	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов педагог, подготовивший к сдаче норм ВФСК ГТО 20-50% - 0,5 балла; более 50% - 1 балл.	1		
38	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	2		
	итого	5 балла		
	Добавлены критерии с 01.09.2024г			
39	Педагогическим работникам в т.ч. исполняющие функции классных руководителей за выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения, вовлечения несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений.	3		
40	Классным руководителям и учителям по оценке соответствия выборов предметов ГИА ОГЭ) профилю обучения в 10 классе	6		
39	Качественная подготовка закрепленного за педагогом класса (кабинета) к НУГ	1		
	итого	10 б		

Приложение №2

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

работников СП « Колосок»

Показатели эффективности деятельности работников

Структурных подразделений детский сад « Колосок»

ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель

Педагогические работники

(старший воспитатель)

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех	1

	участников образовательных отношений за отчетный период наличие жалоб - 0 б отсутствие жалоб – 1 б	
1.2.	Наличие на сайте ОО постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн – консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т. д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений -1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях - 2 балла <i>баллы могут суммироваться)</i>	3
Итого		4
2. Результативность организационно –методической деятельности педагога		
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т. д.), подготовленных, старшим воспитателем за отчетный период на уровне района -1 балл на уровне округа – 2 балла на уровне региона -3 балла на всероссийском уровне – 4 балла	4
2.2.	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период на уровне района -1 балл на уровне округа – 2 балла на уровне региона -3 балла на всероссийском уровне, международном - 4 балла	4
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов: свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период – 3 б	3
2.5.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно – воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т. д.) за отчетный период на уровне района -1 балл на уровне округа – 2 балла на уровне региона. всероссийском уровне – 3 балла	3
2.6.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: участие на уровне округа- 1 б призер, победитель на уровне округа – 2 б участие на уровне региона- 3 б призер, победитель на уровне региона – 4 б	4
2.7.	Результаты участия воспитанников в движении «будущие профессионалы 5+»:	3

	на первом (отборочном этапе) – 1 б во втором (очном) этапе – 2 б победа во втором (очном) этапе – 3 б	
2.8.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.2., 2.2.) участие на уровне округа- 1 б призер, победитель на уровне округа – 2 б участие на уровне региона- 3 б призер, победитель на уровне региона – 4 б	4
2.7.	Доля воспитанников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% -1 балла от 11% до 19% - 2 балла свыше 20% -3 баллов По данным регистрации на сайте ВФСК (https://www.gto.ru)	3
2.8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период. на уровне округа – 2 балла на уровне региона, всероссийском уровне -3 балла	3
2.9.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период на уровне округа – 2 балла на уровне региона -3 балла	3
Итого		33
ВСЕГО		35

	Критерии, баллы	Максимальное количество баллов
Повар		
	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	
1.1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 3 балла.	3
1.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом - 2 балла	2
1.3.	Отсутствие нарушений санитарно – эпидемиологических требований – 3 балла	3

Итого:		8
Помощник воспитателя		
организация охраны жизни и здоровья		
1.1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом – 1 балла	1
1.2	Работа в смешанной группе - 1 балл	1
1.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности - 1 балла	1
1.4.	Отсутствие нарушений санитарно – эпидемиологических требований – 3 балла	3
1.5	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 2 балла	2
Итого:		8
Рабочий по комплексному обслуживанию здания		
Сторож, дворник, уборщик производственных и служебных помещений		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств – 3 балла	3
1.2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований – 3 балла	3
Итого:		6
Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды		
Эффективная организация жизни и здоровья		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств		
1.1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом - 2 балла	2
1.2.	Отсутствие нарушений санитарно – эпидемиологических требований – 3 балла	3
Итого:		5
Заведующий хозяйством (завхоз)		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств		
1.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 3 балла	3

1.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств — 1 балл	1
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом 3 балла	3
1.4.	Отсутствие нарушений санитарно- эпидемиологических требований – 3 балла	3
Итого:		10

Условия установления надбавок стимулирующего характера (критерии)

на завхоза

1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (не связанных с капитальным вложением средств) : отсутствие жалоб-1 балл; отсутствие предписаний органов надзора- 1,5 балла; отсутствие предписаний и жалоб -2 балла	2
1.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): отсутствие жалоб-1 балл; отсутствие предписаний органов надзора-1,5 балла; отсутствие предписаний и жалоб-2 балла	2
1.3.	Отсутствие травматизма среди работников школы во время образовательного процесса: отсутствие -1 балл	1
2.	Эффективная организация использования материально- технических ресурсов	
2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): на 5% -1 балл; на 10% и более – 2 балла.	2
ИТОГО		7

Условия установления надбавок стимулирующего характера (критерии) работникам бухгалтерской службы

1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств ОУ на конец отчетного периода: отсутствие	2
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности:	4

1.3	Качественное выполнение разовых и срочных поручений:	2
1.4	Качественное ведение документов(отсутствие предписаний и санкций со стороны контролирующих органов)	4
1.5	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	2
1.6	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	2
1.9	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда	2
	итого	18

Условия установления надбавок стимулирующего характера (критерии) вспомогательному и техническому персоналу (набор критериев определяется в соответствии с должностной инструкцией)

1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2
2.	Позитивные результаты деятельности работника	
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб на качество работы, в т.ч. в части соблюдения санитарных норм и правил: отсутствие жалоб-1 балл; отсутствие предписаний органов надзора- 1,5 балла; отсутствие предписаний и жалоб -2 балла.	3
2.2.	Отсутствие замечаний по содержанию своего участка в соответствии с требованиями САНПиН, с требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности	3
2.3.	Обеспечение исправного технического состояния оборудования или транспорта, оперативное устранение технических неполадок в работе систем жизнеобеспечения здания, автотранспорта и пр.: оперативное устранение технических неполадок – 1,5; обеспечение исправного технического состояния оборудования или транспорта	3
	итого	11

Директор _____ И.Н. Коноплева
01.10.2024

Председатель профсоюза -----Т.В. Жулина
01.10.2024

Протокол № 2
общего собрания работников ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель

пос. Красный Строитель

«01» октября 2024 г.

Присутствовало 24

Отсутствовало -0

Председателем собрания избран Жулина Татьяна Викторовна, секретарем собрания Меновщикова Оксана Юрьевна.

Повестка дня:

1. Рассмотрение и принятие Изменений в Коллективный договор и приложений к нему (локальных нормативных документов).

По в вопросу:

Слушали директора школы Коноплеву Ирину Николаевну, она подробно ознакомила работников с причинами внесения изменений в Коллективный договор а ,именно, приложений к нему локального акта « Положение о оплате труда» в связи с новой формулой расчета оплаты труда.

Голосовали за внесение изменений в Коллективный договор в предложенной редакции

«За» 24 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.

Решили: принять изменения в Коллективный договор в предложенной редакции со всеми приложениями к нему локальных нормативных документов.

Председатель собрания: _____ Т.В. Жулина

Секретарь: _____ О.Ю. Меновщикова

