

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

От работодателя:
Директор

Л.А. Гордеева
« 30 » 08 2022 г.

С.А. Куликова
« 30 » 08 2022 г.



**Изменения
в коллективный договор**

**государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
«Образовательный центр» с. Красносельское
муниципального района Сергиевский Самарской области**

Приняты на общем собрании работников учреждения
Протокол № 2 от « 30 » августа 2022 г.

Стороны коллективного договора работники государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Красносельское муниципального района Сергиевский Самарской области в лице председателя профкома Гордеевой Людмилы Александровны и работодателя в лице директора Куликовой Светланы Алексеевны пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Красносельское муниципального района Сергиевский Самарской области (регистрационный номер 3032021):

1. п.1.3 абзац 1 изложить в следующей редакции:

- все работники учреждения в лице их представителя Гордеевой Людмилы Александровны- председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);

2. раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» п.5.11 изложить в следующей редакции:

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для работника время, по его желанию, следующим работникам:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ);

3. дополнить раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» п. 5.17. в следующей редакции:

5.17 В качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции работодатель предоставляет премию в размере 1000 рублей (при наличии экономии средств) или двух дней к отпуску (при отсутствии экономии средств);

4. изложить в новой редакции раздел 8 коллективного договора:

Раздел 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

8.3.1 безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.3.2 создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.3.3 соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.3.4 систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.3.5 реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.3.6 разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

8.3.7 режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.3.8 приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.3.9 оснащение средствами коллективной защиты;

8.3.10 обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой

помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.3.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.3.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.3.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.3.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

8.3.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.3.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.3.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.3.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

8.3.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

8.3.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.3.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную

фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

8.3.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.3.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

8.3.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.3.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

8.3.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.3.28. при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.3.29. работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в

нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

8.4. Профсоюзный комитет:

8.4.2. при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

8.4.3. готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

8.4.4. осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

8.4.5. участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;

8.4.6. организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

8.4.7. направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;

8.5. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):

8.5.1. Соблюдать требования охраны труда;

8.5.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

8.5.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.5.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.5.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.5.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.5.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему

несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.5.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.5.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»

8.6. Стороны договорились:

8.6.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);

8.6.2. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ).

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

Настоящие изменения вступают в силу с 01.03.2022

5. Дополнить «Правила внутреннего трудового распорядка» раздел 6 «Режим рабочего времени и времени отдыха» п.6.16 в следующей редакции:

6.16 В качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции работодатель предоставляет премию в размере 1000 рублей (при наличии экономии средств) или двух дней к отпуску (при отсутствии экономии средств).

6. Приложение 2 изложить в следующей редакции:

6. Приложение 2 изложить в следующей редакции:

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа «Образовательный центр» с. Красносельское
муниципального района Сергиевский Самарской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель УС


О.В. Митрофанова

« 30 » 08 2022 г.

Принято на общем собрании
работников учреждения

Председатель профкома:

 Л.А. Гордеева

« 30 » 08 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ «ОЦ»
с. Красносельское

 С.А. Куликова

« 30 » 08 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок к должностным окладам работников ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское (далее по тексту "Школа"), в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе постановлений:

Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

Постановление Правительства Самарской области от 21 июня 2006 г. № 83;

Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12;

Постановление Правительства Самарской области от 27 июля 2007 г. № 118;

Постановление Правительства Самарской области от 11 июня 2008 г. № 201;

Постановление Правительства Самарской области от 29 октября 2010 г. № 563;

Постановление Правительства Самарской области от 14 апреля 2011 г. № 119;

Постановление Правительства Самарской области от 26 мая 2011 г. № 204;

Постановление Правительства Самарской области от 12 октября 2011 г. № 578;

Постановление Правительства Самарской области от 27 октября 2011 г. № 702;

Постановление Правительства Самарской области от 03 февраля 2012 г. № 38;

Постановление Правительства Самарской области от 25 сентября 2012 г. № 475;

Постановление Правительства Самарской области от 12 декабря 2012 г. № 739;

Постановление Правительства Самарской области от 21 марта 2013 г. № 107;

Постановление Правительства Самарской области от 22 января 2014 г. № 25;

Постановление Правительства Самарской области от 17 февраля 2014 г. № 79;

Постановление Правительства Самарской области от 4 июня 2013 года № 239;

Постановление Правительства Самарской области от 2 февраля 2018 года № 57;
Постановление Правительства Самарской области от 6 марта 2019 г. № 121;
Постановление Правительства Самарской области от 16 апреля 2019 года № 237;
Постановление Правительства Самарской области от 22 мая 2019 года № 336;
Постановление Правительства Самарской области от 11 декабря 2019 года № 913.
Постановление Правительства Самарской области от 25.03.2022 года №169

«О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Определение видов дополнительно оплачиваемых работ и других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию директора Школы.

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

1. Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области осуществляется на основании утвержденных Правительством Самарской области нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности общеобразовательного учреждения в части реализации основных общеобразовательных программ и с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2006 г. № 126 "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым".

2.1 Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (**школы**) состоит из:

1) **базового фонда**, в размере 81,76 % от Фонда оплаты труда работников, который включает:

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

- фонд оплаты труда прочего персонала;

- специальный фонд оплаты труда, в размере 21,81 % от базового 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.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам,

предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем; 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.

2) **стимулирующего фонда**, в размере 18,24 % от Фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере 3 % от стимулирующего фонда, 80% педагогическому персоналу, 17% прочему персоналу. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ работников установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

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 10% фонда оплаты труда работников.

2.2 Структура фонда оплаты труда, рассчитанный из нормативов бюджетного финансирования на учащегося **с ограниченными возможностями здоровья:**

- **базовый фонд;**

- **стимулирующий фонд.**

В состав базового фонда включаются: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; фонд оплаты труда прочего персонала; специальный фонд оплаты труда, который включает: доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

В состав стимулирующего фонда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения.

2.3 Структура фонда оплаты труда, рассчитанного из нормативов бюджетного финансирования на учащегося, находящегося **на индивидуальном обучении** по медицинским и социально-педагогическим показаниям:

- базовый фонд;

- стимулирующий фонд.

В состав базового фонда включаются: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; специальный фонд оплаты труда, который включает: доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

3. Распределение фонда оплаты труда.

3.1 Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

3.2 Фонд оплаты труда в ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское распределяется на:

- заработную плату педагогического работника,
- заработную плату прочего персонала.

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

$$ЗПп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп, \text{ где}$$

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

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

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

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

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

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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 категорию;

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

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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;

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

3.4 Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке. Заработная плата прочего персонала состоит из должностного оклада, доплат и надбавок из специального фонда и стимулирующих выплат. 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 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)».

3.5 Порядок исчисления заработной платы директора Школы и его заместителей.

На основании постановления Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с последующими изменениями) заработная плата директора Школы устанавливается 2 раза в год (в январе и сентябре) с учетом средней заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (на январь и на сентябрь), коэффициента, установленного в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений, коэффициента, учитывающего наличие квалификационной категории руководителя, и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ Школы, устанавливаемой на основании листа оценивания результативности (качества) работы директора.

Группа по оплате труда директора Школы и размер стимулирующей выплаты устанавливаются ежегодно приказом руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности

3.6 Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливается директором Школы согласно утвержденной постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. Методике 2 раза в год (в январе и сентябре) в соответствии с группой оплаты труда директора, с учетом средней заработной платы педагогических работников, предельного коэффициента для группы оплаты труда, коэффициента, учитывающего квалификацию заместителя директора, повышающего коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ Школы.

Коэффициент для оплаты труда каждого заместителя и главного бухгалтера устанавливается директором в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается Северным управлением министерства образования и науки Самарской области. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в соответствии с критериями, утвержденными Управляющим советом Школы, исходя из количества баллов по результатам работы за год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера Школы и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

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

$Z_{Pr} = Z_{Cp} \cdot K_r \cdot K_{kv} \cdot K_{zn} + C_r$, где

Z_{Pr} - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

Z_{Cp} - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, 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;

K_{kv} - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

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;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

3.8 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

$Z_{Пр} = Z_{Пср} \cdot K_{р} \cdot K_{кв} \cdot K_{зн} + C_{р}$, где

$Z_{Пр}$ - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

$Z_{Пср}$ - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

$K_{р}$ - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

$K_{кв}$ - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

$K_{зн}$ - 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, 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;

Ср – величина стимулирующих выплат заместителя руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения.

3.9 Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается Северным управлением министерства образования и науки Самарской области.

3.10 Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.11 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

3.12 В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами общеобразовательного учреждения.

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

3.14 Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключение 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 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями и дополнениями).

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

3.15 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее - предельный уровень), устанавливается в кратности 4.

3.16 Средняя заработная плата работников общеобразовательного учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) за календарный год на среднесписочную численность работников общеобразовательного учреждения за календарный год (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) и на двенадцать. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, проезда, обучения и другие).

3.17 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 третьим настоящего пункта."

3.18 При расчете нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего в расчете на одного обучающегося применять расчеты, утвержденные последними Постановлениями Правительства Самарской области «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения.

4.1 Заработная плата педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям 1-11 классов;
- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям, педагогам-организаторам.

4.2 За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная плата в одинарном размере.

Заработная плата всех педагогических работников устанавливается, исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

4.3 Продолжительность рабочего времени других категорий работников Школы составляет 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

4.4 В тех случаях, когда переработка рабочего времени работниками осуществляется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

4.5 Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства, физкультуры и информационной культуры учителям - специалистам;
- учителям физической культуры (при наличии у них специального образования) при возложении на них обязанностей (части обязанности) по организации внеурочной работы по физическому воспитанию.

4.6 Учителям школы, у которых по независящим от них причинам, кроме случаев уменьшения количества детей, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается заработная плата за фактическое число часов.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения.

4.7 Преподавательская работа директора Школы и его заместителей по образовательной деятельности, других работников Школы без занятия штатной должности оплачивается дополнительно к должностному окладу в порядке, предусмотренным для учителей. Выполнение преподавательской работы этими работниками может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от её характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается по отношению к

директору - вышестоящим органом управления образованием, по отношению к работникам Школы - её директором.

4.8 Объём учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях, учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до (достижения им возраста трёх лет), устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

4.9 Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

5. Порядок исчисления заработной платы директора Школы и его заместителей

5.1. Заработная плата директора Школы устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год (в январе и сентябре) с учетом средней заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Школе (на январь и на сентябрь), коэффициента, установленного в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений, коэффициента, учитывающего наличие квалификационной категории руководителя, повышающего коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ Школы, устанавливаемой приказом руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области на основании листа оценивания результативности (качества) работы директора.

5.2. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливается директором Школы согласно методике 2 раза в год (в январе и сентябре) в соответствии с группой оплаты труда директора, с учетом средней заработной платы педагогических работников, предельного коэффициента для группы оплаты труда, коэффициента, учитывающего квалификацию заместителя директора, повышающего коэффициента за Почетное звание и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ Школы. Коэффициент для оплаты труда каждого заместителя и главного бухгалтера устанавливается директором Школы. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в соответствии с критериями, исходя из количества баллов по результатам работы за предыдущий учебный год.

6. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников (тарификация).

6.1 Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится два раза в год по полугодиям.

При невыполнении, по независящим от учителя причинам объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится. Уменьшение может произойти при уменьшении количества детей в конкретном классе.

6.2 Месячная заработная плата учителей за обучение учащихся с отклонениями в развитии или находящихся на индивидуальном обучении определяется в порядке, предусмотренном п.6. постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007г. № 118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

6.3 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 том числе занятия в кружках, производится из расчёта 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.

6.4 Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществляется свыше двух месяцев, производится со дня замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

6.5. В соответствии со статьей 134 ТК РФ в учреждении осуществляется индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, происходит увеличение должностного оклада, компенсационных и стимулирующих обязательных выплат в процентном отношении к должностному окладу. Оформляется приказ по учреждению об индексации (увеличении) заработной платы (в виде процента индексации) или коэффициента.

7. Виды доплат и надбавок и порядок их установления.

7.1 Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются из специального фонда оплаты труда и выплачиваются на основании приказов директора учреждения в следующем порядке:

Доплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время устанавливается за работу в ночное время в период с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут сторожу образовательного учреждения, согласно табелю учета рабочего времени. Доплата устанавливается за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты до 35 % от должностного оклада (ставки);
- за работу в выходные и праздничные дни - работа оплачивается в двойном размере, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 113, 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- за работу с неблагоприятными (тяжёлыми и вредными) условиями труда в соответствии с СОУТ учителю химии – 8,4 %; уборщикам производственных и служебных помещений – 10%;
- доплата за сверхурочную работу устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в таблице учета рабочего времени. Работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;
- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при наличии вакансий в учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон;

- доплата за выполнение работ различной квалификации устанавливается за замещение работника с другой квалификационной категорией. Производится согласно категории работника выполняющего дополнительную работу за фактически отработанное время;
- доплата за увеличение объема работы производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплаты за увеличение объема работ могут быть установлены на определенный срок, период времени по соглашению сторон и оплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2 Размеры доплат и надбавок каждому конкретному работнику Школы устанавливаются ежегодно на начало учебного года или ежемесячно приказом директора Школы с учётом качества и результативности работы в предыдущем учебном году и месяце, размера надтарифного фонда и других факторов. Размеры надбавок и доплат работников Школы максимальными размерами не ограничиваются и определяются ежегодно в зависимости от дополнительного объёма работ, выполняемых ими и наличии финансовых средств.

7.3 Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, на квартал), разовыми (в связи с выполнением определённой работы и качеством её результата).

7.4 Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и др.) применяются в установленном государством едином порядке и размерах.

7.5 Решение о снижении или снятии доплат и надбавок принимается директором Школы на основании письменного аргументированного материала, представленного работниками, контролирующими данный вид работы.

7.6 Снятие доплат и надбавок определяется следующими причинами:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончания выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе).

7.7. Работникам школы могут устанавливаться следующие доплаты:

- за расширение зоны обслуживания – до 100%;
- совмещение должностей - до 50%;
- за классное руководство – в зависимости от наполняемости класса;
- за заведование кабинетом (за сохранность мебели, инвентаря, оборудования, техники, наличие картотеки, дидактического и раздаточного материала, создание комфортных условий для сохранения здоровья учащихся, соблюдение норм СанПиНа) – от 300 рублей до 1000 рублей;
- за руководство методическим объединением – до 2000 рублей;
- за проверку тетрадей:

1-4 классы:

математика, русский язык - 10 %;

литературное чтение, окружающий мир – 2 %.

5-9 классы:

русский язык и литература – 15 %;

математика – 10 %;

физика, химия, английский язык – 5 %;

география, история, обществознание, биология, информатика и ИКТ – 2 %.

➤ за работу на ЭВМ (компьютерах, сканерах, принтерах) – до 500 рублей;

➤ за проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий, выступления на районных метод объединениях, за участие в конкурсах «Учитель года», «Классный руководитель», за обмен опытом, участие в эксперименте и др. – до 2000 рублей;

➤ за организацию и участие во внутришкольных, районных, зональных, областных соревнованиях. Организацию и проведение спортивных праздников, дней здоровья, олимпиад, конкурсов – до 2000 рублей;

➤ за ведение документации по работе с детьми с ОВЗ – до 2000 рублей;

➤ доплаты педагогическим работникам за дополнительные занятия с обучающимся – до 30% (в зависимости от наполняемости);

➤ использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения – до 30 %.

➤ доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности (кроме групп с детьми с ОВЗ), проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса - при наполняемости групп менее 50% - доплата до 50%, при наполняемости более 50% - до 100 %; при организации внеурочной деятельности с детьми с ОВЗ доплату производить по факту наполняемости;

➤ за работу с ГО и ЧС, ведение внеклассной работы по пожарной безопасности и дорожному движению учащихся - до 2000 рублей;

➤ за работу с библиотечным фондом - до 2500 рублей;

➤ осуществление пропускного режима - до 2000 рублей;

➤ за ведение табеля рабочего времени, выдачу справок - до 1000 рублей;

➤ за составление расписания - до 1000 рублей;

➤ за ведение документации по охране труда - до 1500 рублей;

➤ за ведение делопроизводства - до 15 % от ставки директора;

➤ сопровождение школьных сайтов - до 2000 рублей;

➤ ответственному за АСУ РСО – до 2000 рублей;

➤ за использование модуля «Е-услуги» – до 1000 рублей;

➤ за ведение электронного документооборота - до 2000 рублей;

➤ за выполнение работ по воинскому учёту до 500 рублей;

- установку программного обеспечения и их обслуживание – до 1500 рублей;
- ответственному за электронную почту – до 1500 рублей;
- за содержание крыльца школы и прилегающей к нему территории в надлежащем санитарном состоянии до 2000 рублей;
- содержание помещения гардеробной, туалетов в надлежащем санитарном состоянии до 2000 рублей;
- за работу, связанную с чисткой канализации – до 30 %;
- за контроль за работой отопительной системы – до 30%;
- за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную – до 1000 рублей;
- ответственному за КТС (кнопка тревожной сигнализации) – до 1000 рублей;
- водителю за ремонт машины – до 50%;
- за организацию работ по озеленению пришкольной территории, её благоустройство – до 2000 руб.

7.8. Ежемесячная денежная выплата в сумме 5000 рублей - 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 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", являющееся 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 в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в Учреждение.

7.9. Финансовое обеспечение расходов на выплату педагогическим работникам государственных бюджетных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации осуществляется в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

Порядок определения объема и условия предоставления субсидий государственным бюджетным образовательным 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 финансовое обеспечение расходов на выплату педагогическим работникам государственных бюджетных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу

по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации представлены в приложении к Постановлению.

В соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на финансовое обеспечение расходов на выплату педагогическим работникам государственных бюджетных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее соответственно - педагогические работники, ГИА, компенсация, субсидии).

Субсидии предоставляются министерством образования и науки Самарской области (далее - министерство) в соответствии со сводной бюджетной росписью областного бюджета из бюджета на соответствующий финансовый год в пределах лимитов бюджетных обязательств по предоставлению субсидий, утверждаемых министерству в установленном порядке.

Объем субсидии определяется на основании заявления учреждения исходя из размера компенсации за один день участия педагогического работника в подготовке и проведении ГИА, установленного постановлением Правительства Самарской области, количества педагогических работников, участвовавших в подготовке и проведении ГИА, количества дней участия педагогических работников в подготовке и проведении ГИА и размера отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях получения субсидии учреждение представляет в министерство следующие документы:

- заявление о предоставлении субсидии;
- расчеты и документальное обоснование заявленных сумм по направлению, установленному пунктом 1 порядка определения объема и условий предоставления субсидий, заверенные подписью руководителя учреждения с проставлением печати учреждения.

Условиями предоставления субсидии учреждению являются:

- заключение между министерством и учреждением соглашения о предоставлении субсидии и ее целевом использовании (далее - соглашение), которое должно предусматривать согласие учреждения на осуществление министерством и органами государственного финансового контроля Самарской области обязательных проверок соблюдения условий, целей и порядка предоставления субсидий;
- отсутствие у учреждения просроченной (неурегулированной) задолженности по денежным обязательствам перед Самарской областью.

Субсидия предоставляется министерством под фактическую потребность в кассовых расходах учреждения.

Субсидия расходуеться учреждением в соответствии со следующими условиями:

- использование субсидии на цели, установленные пунктом 1 порядка определения объема и условий предоставления субсидий;
- использование субсидии в сроки, установленные соглашением;
- представление в министерство отчетов об использовании полученных субсидий в порядке, сроки и по формам, установленным министерством.

В случае нарушения учреждением условий, определения объема и условий предоставления субсидий, субсидия подлежит возврату в областной бюджет в месячный срок со дня получения учреждением письменного требования министерства о возврате субсидии. В случае невозврата учреждением субсидии в установленный срок она подлежит взысканию в доход областного бюджета в порядке, установленном действующим законодательством.

Выплата компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении ГИА (далее - компенсация), производится следующим категориям педагогических работников, участвующих по решению органа исполнительной власти Самарской области, уполномоченного Правительством Самарской области, в проведении ГИА (далее - педагогические работники):

- а) членам государственной экзаменационной комиссии (далее - ГЭК);
- б) руководителям пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ);
- в) председателям и экспертам предметных комиссий по учебным предметам (далее - ПК);
- г) организаторам в аудиториях проведения ГИА;
- д) организаторам вне аудиторий проведения ГИА;
- е) техническим специалистам;
- ж) ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;
- з) специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- и) экзаменаторам-собеседникам для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме (далее - экзаменаторы-собеседники);
- к) экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии.

Персональный состав педагогических работников, относящихся к категориям, указанным в подпунктах "а", "б", "в" выплаты и размера компенсации, утверждается приказами министерства образования и науки Самарской области.

Персональный состав педагогических работников, относящихся к категориям, указанным в подпунктах "г", "д", "е", "ж", "з", "и", "к" выплаты и размера компенсации, утверждается приказами руководителей соответствующих территориальных управлений министерства образования и науки Самарской области.

Компенсация педагогическим работникам, работающим в государственных бюджетных образовательных учреждениях Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области выплачивается по месту работы в образовательных организациях.

Компенсация педагогическим работникам образовательных организаций выплачивается на основании ведомости(ей) учета дней участия педагогического работника в подготовке и проведении ГИА (далее - документы учета дней участия в ГИА), представленных педагогическим работником в образовательную организацию.

При определении объема средств, необходимого для выплаты компенсации, учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.10. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

7.11. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

В классах с наполняемостью 14 человек и более вознаграждение устанавливается в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей. В классах с наполняемостью меньше

установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

7.12. Согласно статье 133 ТК РФ месячная оплата труда работника, который полностью отработал положенную норму рабочего времени и, соответственно, выполнил в полном объеме свои трудовые обязанности, не может быть менее МРОТ. МРОТ — величина не постоянная. По ст. 1 закона «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ начиная с 01.01.2019 и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года.

В целях исполнения требований ст. 133 ТК РФ в учреждении ежемесячно проводится сравнение начисленной зарплаты каждого сотрудника с актуальным МРОТ, исчисляется сумма доплаты до МРОТ (если заработная плата оказалась ниже) и выплачивается исчисленная сумма доплаты работникам. Источником такой доплаты являются средства регионального бюджета. Для выплаты доплаты до МРОТ оформляется приказ. Формула для расчета доплаты до МРОТ.

$$\text{Если } ЗП < \text{МРОТ} \rightarrow Д = \text{МРОТ} - ЗП$$
$$ЗП \geq \text{МРОТ} \rightarrow Д = 0, \text{ где}$$

Д – доплата до МРОТ;

ЗП – заработная плата.

Доплаты и надбавки компенсационного характера выплачиваются сверх МРОТ на основании постановления КС РФ от 11.04.2019 № 17-П.

Если сотрудник, согласно статье 93 ТК РФ, по соглашению с учреждением работает на условиях неполного рабочего времени. В этом случае на основании части 3 указанной статьи оплата труда рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

8. Премирование

8.1 Премия – это денежная сумма, выплачиваемая работнику школы сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего возрастания.

8.2 Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора Школы.

8.3 Премии начисляются на заработную плату с учетом доплат и надбавок при наличии фонда заработной платы.

8.4 Работники, совершившие административные или дисциплинарные проступки лишаются премии полностью в том периоде, в котором нарушения имели место.

8.5 Премии определяются директором школы, в том числе и по представлению заместителей директора в виде фиксированной суммы.

8.6 Премирование сотрудников производится по итогам работы за четверть, учебный год (по квартально), за качественный результат работы.

8.7 Условия премирования:

- подготовка учащихся к ГИА, положительная динамика результата итоговой аттестации;
- подготовка участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- за организацию систематической внеклассной работы по предмету;
- за успешную реализацию творческих педагогических идей;
- за результативную систематическую работу по организации классного коллектива учащихся;
- участие в спортивно – экологических (спортивных) праздниках на уровне района, округа;
- за проведение открытых уроков, семинаров, получивших высокую оценку администрации и учителей школы;
- за хорошую сохранность, эстетическое оформление, оборудование кабинета;
- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- за подготовку школы к новому учебному году, организации и качественное проведение ремонтных работ;
- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- обеспечение безопасных условий перевозки детей и исправного технического состояния школьного автобуса, отсутствие ДТП и замечаний;
- высокий уровень исполнения обязанностей воспитателей при осуществлении школьных перевозок;
- работа ответственными организаторами в пунктах проведения ЕГЭ и ГИА;
- высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам года (месяца, полугодия, квартала).

9. Материальная помощь.

9.1 Работникам образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2 Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, принесших материальный ущерб (при наличии документов);
- несчастных случаях (травмы);
- социальной защиты работника и членов его семьи в трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, операция, похороны близких, особые производственные ситуации и т.д.)

9.3 Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.4 Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения по согласованию с представительным органом работников.

10. Стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников школы.

11. Условия и порядок отмены премий и надбавок

11.1 Размеры премий и надбавок могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

11.2 Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены по итогам месяца:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда.

Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2022

- постановления Правительство Самарской области 29.10.2008 г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- приказа министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 №141-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- 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 № 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)»;

- приказа министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 года №555 – од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области;
- коллективного договора.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно- хозяйственного, обслуживающего персонала и иным работникам учреждения.

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

1.5. Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются учредителем по результатам работы за год на основании представленного Портфолио.

1.7. Настоящее Положение разрабатывается учреждением, принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом учреждения и утверждается приказом директора учреждения.

1.8. Изменения и дополнения к Положению принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.7 настоящего Положения.

1.9. Стимулирующие выплаты по Школе осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, который распределяется между отдельными категориями работников следующим образом:

80 % стимулирующего фонда выплачиваются педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс;

17 % фонда выплачивается работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

до 3% фонда выплачивается ежемесячно директору Школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области по приказу руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области на основании данных оценочного листа.

1.10. Стимулирование труда работников школы основывается на критериях эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателях,

позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (, которые согласуются с органом общественного участия в управлении школой – Управляющим советом по представлению директора школы, что позволяет гармонизировать запросы государства и сообщества к качеству образовательных услуг в наиболее корректной форме. Перечень критерий эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников и шкала оценок в баллах разработаны на основе критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательного учреждения, утвержденных приказом министра образования и науки Самарской области.

1.11. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется по количеству баллов, набранному работником по соответствующим показателям критериев, утвержденным настоящим Положением, и средней стоимости одного балла.

Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления ему максимальной стимулирующей выплаты.

Стоимость одного балла работника рассчитывается, исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов, утвержденных для всех работников и количества работников каждой категории по формуле:

$$Ст_{16} = СФ \text{ кат.} / СБ, \text{ где}$$

Ст₁₆ – стоимость одного балла в руб.,

СФ кат. – стимулирующий фонд категории работников,

СБ – общее количество (сумма) баллов всех работников данной категории.

1.12. Надбавка за эффективность (качество) работы директору Школы устанавливается руководителем Северного управления министерства образования и науки Самарской области по согласованию с Управляющим советом школы на основании утвержденных министерством образования и науки критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей общеобразовательных учреждений.

1.13. В соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором школы, в срок до 15 сентября работники Школы представляют комиссии по определению количества баллов необходимые материалы по самоанализу деятельности для подготовки предложений об установлении стимулирующих выплат и их размерах.

1.14. Директор школы не позднее 20 сентября представляет в Управляющий совет школы на согласование аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

1.15. Управляющий совет школы в 3-хдневный срок после представления рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

1.16. Решение по персоналиям о размерах ежемесячных стимулирующих выплат работникам выносит директор Школы. Не позднее 25 сентября директором издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам, периоде выплат и их размерах.

1.17. Стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются на 1 год (с 1 сентября по 31 августа следующего календарного года). При изменении стимулирующего фонда по Учреждению на 1 января, директор вносит изменения в приказ. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

1.18. Управляющий совет школы на основании имеющихся полномочий осуществляет контроль за использованием утвержденных критериев и в случае необходимости вносит свои предложения об изменении размеров и периода стимулирующей выплаты

конкретному работнику.

1.19. 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 Школы, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.20. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные разовые поощрительные выплаты устанавливаются отдельным работникам школы по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, по итогам отдельных мероприятий, характеризующих качественную сторону деятельности работника, в связи с профессиональным праздником.

1.21. Снятие (отмена) стимулирующих выплат (части выплат) осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплаты;
- снижение результативности и качества работы, за которую определена выплата;
- наложение дисциплинарного взыскания.

2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников и шкала оценок в баллах по каждому критерию.

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.	Педагогические работники школы Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(ам)	Положительная динамика – 2 балла Сохранение – 1 балл
1.2 Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов		Снижение – 1 балл; Отсутствие – 2 балла	
1.3. Положительная динамика качества знаний по преподаваемым предметам		Положительная динамика в течение учебного года – 2 балла Сохранение – 1 балл	
1.4. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)		75% - 1 балл; Более 75 % - 2 балла	
1.5. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и ФГОС СОО допущенных до ГИА на уровне основного общего образования и среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%		на уровне ООО -100 % - 2 балла на уровне СОО -100% - 2 балла (баллы могут суммироваться)	
1.6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»		На уровне – 1 балл. Выше – 2 балла	
1.7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(ам)		75 % - 1 балл Выше 75 % - 2 балла	
1.8. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		100 % - 2 балла	
1.9. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%		100 % - 2 балла	
1.10. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя		Наличие – 2 балла 100 % - 3 балла	
1.11. 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»		На уровне – 2 балла Выше – 3 балла	

		1.12. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Позитивная динамика – 2 балла
		1.13. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла Постановка на учёт – (-1 балл за каждого)
		1.14. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100 % - 2 балла + 2 балла в каникулярный период
		1.15. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 балл Наличие – (-1 балл)
		1.16. 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	До 50% - 1 балл Более 50 % - 2 балла
		1.17. 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)	На уровне ОУ – 1 балл; На уровне округа – 2 балла На уровне региона – 3 балла
		1.18. 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	Положительная динамика – 1 балл Выше, чем в среднем по ОО – 2 балла
		1.19. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО	На уровне – 1 балл Выше – 2 балла
		1.20. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 1 балл Наличие – (-1 балл)
		Всего по п. 1:	46 баллов

2	<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>Наличие победителей /призеров:</u> - на уровне ОУ – 1 балл - в Интернет-олимпиаде – 1,5 балла <u>За каждого победителя/ призера:</u> - на муниципальном/ окружном уровне – 2 балла; - на региональном уровне – 3 балла - на федеральном/ международном уровне (в очном туре) – 4 балла <u>Участие:</u> в Интернет-олимпиаде – 0,5 балла в очном туре олимпиад: -на муниципальном/ окружном уровне – 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла -на федеральном /международном уровне – 3 балла</p>
		<p>2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>Наличие победителей/ призеров на уровне ОУ (1-3 победителя – 1 балл; более 3-х – 2б);</u> - на муниципальном/ окружном уровне – 3 б. (более 3-х + 1 балл); - на региональном уровне – 4 балла; (более 3-х + 1 балл) - на федеральном/ международном уровне – 5 баллов (более 3-х + 1 б.). <u>Участие:</u> - на окружн. уровне – 1 б.; - на региональном уровне – 2 балла - на федеральном/ международном уровне – 3 балла</p>
		<p>2.3. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>	<p>80% - 1 балл Выше 80% - 2 балла</p>
		<p>2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>Наличие победителей /призеров:</u> - на уровне ОУ – 1 балл; <u>За каждого победителя/ призера:</u> - на муницип./ окружн. уровне – 2 балла; - на региональном уровне – 3 балла</p>
		<p>2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты</p>	<p>Участие в курсах – 1 балл; Участие в семинарах, сессиях – 2 балла; Наличие победителей – 3 балла</p>

		2.6. 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 «WorldSkills Россия» или в проект «Билет в будущее» выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Положительная динамика – 1 балл Выше, чем в среднем по ОО – 2 балла Доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями 20% - 1 балл; Более 20 % - 2 балла
		2.7. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта 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 – 1 балл Выше – 2 балла
Всего по п. 2:			20 баллов
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне – 1 балл; на окружном – 2 балла
		3.2. 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	Положительная динамика – 1 балл Выше, чем в среднем по ОО – 2 балла)
		3.3. 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 АСУРСО	По одному преподаваемому предмету во всех классах 100 % - 1 балл; По двум преподаваемым предметам во всех классах 100 % – 2 балла Более, чем по двум 100 % - 3 балла
		3.4. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Использование – 1 балл; По результатам мониторинга доля обучающихся показавших средний уровень не менее 40% - 2 балла; Высший уровень не менее 11 % - 3 балла
Всего по п. 3:			10 баллов

4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением, участие в предметных комиссиях и жюри (в зависимости от уровня)	На уровне ОУ – 1 балл На муниципальном (окружном уровне) – 2 балла На региональном уровне – 3 балла
		4.2. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Победитель (призёр, лауреат, дипломант): на муниципальном (окружном уровне) – 2 балла на региональном – 3 балла. Обладатель специального приза, благодарственного письма, участник: на муниципальном (окружном уровне) – 1 балл; на региональном – 2.
		4.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Наличие на сайте, соцсетях – 1 балл, Пополняется 1 раз в четверть – 2 балла; Наличие публикаций на муниципальном/окружном уровне – 1 балл; выше муниципального/окружного – 2 балла Наличие у учителя общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью + 2 балла
		4.4. 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	По нормативу (72 ч.) – 1 балл; Сверх норматива – 2 балла
		4.5. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Участие в конкурсах, семинарах – 1 балл; Победитель – 2 балла
Всего по п. 4:		13 баллов	
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО	На уровне – 1 балл Выше – 2 балла

детей	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл
	5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа 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	Положительная динамика – 1 балл; Выше декомпозированного показателя – 2 балла
	5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 балл
Всего по п.5:		6 баллов
Итого		95 баллов

2.	Заведующий хозяйством		
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Отсутствие обоснованных предписаний в части организации охраны жизни и здоровья учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), в части организации школьных перевозок	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1 балл (баллы могут суммироваться)
		1.2. Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	1 балл
2	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного пропуски в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов).	1 балл
		2.2. Обеспечение заблаговременной поверки приборов учёта электроэнергии, водоснабжения.	1 балл
		2.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	1 балл
	Общее количество баллов:		6 баллов
3	Работники бухгалтерской службы		
	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	1 балл
		2. Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом	уменьшилось – 1,0 отсутствует – 2,0
		3. Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт РФ – www.bus.gov.ru ; www.zakupki.gov.ru ; http://ssl.budgetplan.minfin.ru ; http://webtorgi.samregion.ru	2 балла

		4. Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений	1 балла
		5. Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	2 балла
		6. Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	2 балла
	Общее количество баллов :		10 баллов
4	Уборщик служебного помещения		
	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательных услуг	1. Содержание закреплённого участка в соответствии с требованиями СанПиН.	1 балл
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	1 балл
		3. Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.	2 балла
			4 балла
5	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		
	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательных услуг	1. Содержание закреплённого участка в соответствии с требованиями СанПиН.	1 балл
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	1 балл
	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	1. Обеспечение исправного технического состояния оборудования, оперативное устранение технических неполадок в работе систем жизнеобеспечения здания	2 балл
			4 балла
6	Сторож		
	Создание комфортных условий труда	1. Отсутствие замечаний при дежурстве	2 балла
		2. Оперативное сообщение о состоянии дел по результатам дежурства	1 балл

	для качественного оказания образовательных услуг	3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	1 балл
			4 балла
	Общее количество баллов административно-хозяйственного персонала:		28 баллов

7	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя (сопровождающего)	
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Качественный надзор за обучающимися закреплённой группы по окончанию занятий до момента отправления школьного автобуса.	Исполнение – 1 балл.
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Отсутствие – 1 балл.
3.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность).	Исполнение – 1 балл.

3. После распределения баллов всем работникам ОУ за указанный период бухгалтер от общей суммы рассчитывает стоимость 1 балла (для педагогического и обслуживающего персонала отдельно), затем производится расчет общей суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику ОУ.

5. Единовременные надбавки стимулирующего характера (премии, другие поощрительные выплаты) выплачиваются при получении качественного итогового результата в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда по приказу директора по согласованию с экспертной комиссией по распределению стимулирующих выплат – до 10000 руб.

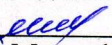
Настоящие положение вступает в силу с 01.09.2022

8. Перечень приложений добавить приложением 9 в следующей

редакции:

СОГЛАСОВАНО

Председатель УС


О.В. Митрофанова

« 30 » 08 2022 г.

Принято на общем собрании
работников учреждения

Председатель профкома:

 Л.А. Гордеева

« 30 » 08 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ «ОЦ»
с. Красносельское

 С.А. Куликова

« 30 » 08 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников
дошкольной группы -
Группы кратковременного пребывания детей (ГКП)

1. Общие положения

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

- ✓ Трудовым кодексом РФ;
- ✓ Законом РФ «Об Образовании в Российской Федерации»;
- ✓ постановлением Правительства Самарской области от 15.01.2018 № 9 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования";
- ✓ постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 " О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций» (с изменениями и дополнениями от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237, от 11.12.2019 № 913, от 16.07.2020 № 494, от 30.11.2020 № 949, от 14.07.2021 № 481, от 30.08.2021 № 629.
- ✓ постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями и дополнениями от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62, от 18.04.2017 № 245, от 14.09.2017 № 594, от 14.02.2018 № 78, от 29.11.2018 № 721, от 06.03.2019 № 121, от 15.04.2019 № 224, от 28.08.2019 № 594, от 29.08.2019 № 604;

- ✓ постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования" (с изменениями и дополнениями от 27.10.2011 № 702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, от 19.12.2019 № 959, от 05.02.2021 № 51, от 10.06.2021 № 390, (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 № 576, от 10.06.2021 №390)
- ✓ приказом министерства образования и науки Самарской области от 29.12.2018 г. №464 – од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- ✓ приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. (в редакции от 24.07.2014 №237 – од, от 13.02.2019 №50 – од, от 03.07.2017 №262 – од) № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- ✓ приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2015 г. № 141-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30 – од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
 - ✓ 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 и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
 - ✓ распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»
 - ✓ Уставом Учреждения.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Группы кратковременного пребывания детей (ГКП), реализующей программы дошкольного образования.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) за фактически отработанное время.

1.5. Настоящее Положение разрабатывается учреждением, принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом учреждения и утверждается приказом директора учреждения.

1.6. Изменения и дополнения к Положению принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.5 настоящего Положения.

1.7. Данное положение вступает в силу с 01.09.2022 года.

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) включают в себя надбавки, доплаты, премии.

2.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- ✓ выплаты воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- ✓ выплаты воспитателям за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- ✓ выплаты воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми Группы кратковременного пребывания детей (ГКП);
- ✓ выплаты работникам Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Группы кратковременного пребывания детей (ГКП)

3.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) устанавливается в размере 28,3 % на основании постановления Правительства Самарской области от 10.06.2021 года № 390 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»

3.2. Экономия по фонду оплаты труда Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

4. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда Группы кратковременного пребывания детей (ГКП)

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) распределяется следующим образом:

- ✓ на выплаты воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда (часть 1);
- ✓ на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ✓ на выплаты воспитателям, за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда (часть 2);
- ✓ на выплаты воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда (часть 3);
- ✓ на выплаты работникам Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда (часть 4).

5. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

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

- стаж работы в должности не менее 4-ти месяцев;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в дошкольном образовательном учреждении (дошкольной группе), в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников

6.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка (кроме премии и материальной помощи).

6.2. Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику индивидуально. Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется по количеству баллов, набранному работником по соответствующим показателям критериев, утвержденным настоящим Положением, и средней стоимости одного балла. Перечень критериев результативности и качества труда работников дошкольной группы и шкала оценок в баллах разработаны на основе примерных критериев результативности и качества работы (эффективности труда) работников общеобразовательного учреждения, утвержденных приказами министерства образования и науки Самарской области.

6.3. В соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором школы, в срок до 15 сентября работники дошкольного образовательного учреждения (дошкольной группы) представляют комиссии по определению количества баллов необходимых материалы по самоанализу деятельности для подготовки предложений об установлении стимулирующих выплат и их размерах.

6.4. Решение по персоналиям о размерах ежемесячных стимулирующих выплат работникам выносит директор школы. Не позднее 25 сентября директором издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам, периоде выплат и их размерах.

6.5. Стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются на год в сентябре.

6.6. Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда каждой категории, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму баллов, набранную работниками данной категории. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников учреждения утверждается приказом директора школы отдельно по каждой категории работников.

6.7. Управляющий совет школы на основании имеющихся полномочий осуществляет контроль за использованием утвержденных критериев.

6.8. Стимулирующие выплаты конкретному работнику могут быть прекращены до истечения определенного приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма обучающихся (воспитанников) на занятиях и в иных видах деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника.

6.9. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора с указанием причин.

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

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
Результативность	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО (часть 1,2).	Соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход - 2 балла Соответствует – 1 балл;

<p>деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p>		Частично соответствует – 0,5 баллов.
	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в год) <i>(часть 2)</i> .	от 90% и более - 2 балла от 80% до 89% - 1 балл от 75% до 79% - 0,5 балла
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) <i>(часть 2)</i> .	Позитивная динамика – 2 балл.
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений <i>(часть 1)</i> .	Отсутствие – 1 балл.
	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО) <i>(часть 1)</i> .	На уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО – 1 балл Выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО – 2 балла
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: года, от списочного состава группы) <i>(часть 3)</i> .	Выше 70% - 2 балла До 70% - 1 балл
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (баллы могут суммироваться) <i>(часть 1)</i> .	Победитель на районном уровне – 1,5 балла. Призер на районном уровне – 1 балл. Участник на районном уровне – 0,5 балла. Победитель на окружном уровне – 2,5 балла. Призер на окружном уровне - 2 балла. Участник на окружном уровне – 1,5 балла. Победитель на региональном уровне – 3,5 балла. Призер на региональном уровне - 3 балла. Участник на региональном уровне – 2,5 балла.
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) <i>(часть 1)</i> .	Победитель на районном уровне – 1,5 балла. Призер на районном уровне – 1 балл. Участник на районном уровне – 0,5 балла. Победитель на окружном уровне – 2,5 балла.

		<p>Призер на окружном уровне- 2 балла.</p> <p>Участник на окружном уровне – 1,5 балла.</p> <p>Победитель на региональном уровне – 3,5 балла.</p> <p>Призер на региональном уровне- 3 балла.</p> <p>Участник на региональном уровне – 2,5 балла.</p>
<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	<p>Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН (<i>часть 1</i>).</p>	<p>Наличие/применение – 2 балла.</p>
	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (<i>часть 1</i>).</p>	<p>Наличие/обновление – 2 балла.</p>
<p>Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (<i>часть 1</i>).</p>	<p>Победитель на районном уровне – 1,5 балла.</p> <p>Призер на районном уровне – 1 балл.</p> <p>Лауреат, дипломант, обладатель специального приза на районном уровне – 0,5 балла.</p> <p>Победитель на окружном уровне – 2,5 балла.</p> <p>Призер на окружном уровне- 2 балла.</p> <p>Лауреат, дипломант, обладатель специального приза на окружном уровне – 1,5 балла.</p> <p>Победитель на региональном уровне – 3,5 балла.</p> <p>Призер на региональном уровне- 3 балла.</p> <p>Лауреат, дипломант, обладатель специального приза на региональном уровне – 2,5 балла.</p>
	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах (<i>часть 1</i>).</p>	<p>Уровень ОО – 0,5 балла</p> <p>Муниципальный уровень – 1 балл</p> <p>Уровень образовательного округа 1,5 балла</p> <p>Региональный уровень – 2 балла</p> <p>Уровень РФ или международный уровень – 3 балла</p>
	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (<i>часть 1</i>).</p>	<p>Уровень ОО – 0,5 балла</p> <p>Муниципальный уровень – 1 балл</p> <p>Уровень образовательного округа 1,5 балла</p> <p>Региональный уровень – 2 балла</p> <p>Уровень РФ или международный</p>

		уровень – 3 балла
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) <i>(часть 3)</i> .	Снижение на 3% и выше – 3 балла Снижение на 2% - 2 балла Снижение на 1% - 1 балл Стабильно низкий – 3 балла
	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) <i>(часть 4)</i> .	Свыше 20% - 2 балла 11%-19% - 1,5 балла 5%-10% - 1 балл
	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья <i>(часть 4)</i> .	3% и выше - 2 балла 2% - 1 балл 1% - 0,5 балла
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса <i>(часть 4)</i> .	Отсутствие – 1 балл.
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников <i>(часть 4)</i> .	Отсутствие – 1 балл.
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований <i>(часть 4)</i> .	Отсутствие – 1 балл.
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса <i>(часть 4)</i> .	Отсутствие – 1 балл.

9. Порядок премирования педагогических работников Группы кратковременного пребывания детей (ГКП).

9.1. Работникам Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда ДОУ, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Основными показателями премирования педагогических работников Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) являются:

- результаты работы учреждения в целом;
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.);
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.

9.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Группы кратковременного пребывания детей (ГКП), либо отдельным работникам.

9.4. Порядок премирования педагогических работников Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) определяется руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

10. Порядок выплаты материальной помощи.

10.1. Работникам Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

10.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

-длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое 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).

10.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

10.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.

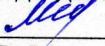
10.5.Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам Группы кратковременного пребывания детей (ГКП) определяется руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

Настоящие положение вступает в силу с 01.09.2022

9. Перечень приложений добавить приложением 10 в следующей редакции:

СОГЛАСОВАНО

Председатель УС


О.В. Митрофанова

«25» 03 2022 г.

Принято на общем собрании
работников учреждения

Председатель профкома:


Л.А. Гордеева

« 25 » 03 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ «ОЦ»
с. Красносельское


С.А. Куликова

« 25 » 03 2022 г.




ПОЛОЖЕНИЕ

о надбавках к заработной плате водителям школьных автобусов

1. Настоящее Положение определяет расчёт объема средств областного бюджета на выплату к заработной плате водителям школьных автобусов надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день (далее – надбавка).
2. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле $ОДФС = (C \cdot Y_1 \cdot N_1 + C \cdot Y_2 \cdot N_2 + C \cdot Y_3 \cdot N_3 + C \cdot X_1 \cdot K_1 + C \cdot X_2 \cdot K_2 + C \cdot X_3 \cdot K_3) \cdot 1,91 \cdot 12$, где **ОДФС** – объем средств областного бюджета на выплату надбавок;
C – размер тарифной ставки (оклада) водителя школьного автобуса, соответствующий 10 Разряду Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных Учреждений Самарской области, утвержденной Правительством Самарской области;
Y 1, Y 2, Y 3 – размер надбавки с учётом стажа работы водителем автобуса;
N1, N2, N3 - количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;
K1, K2, K3 – число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день;
X1, X2, X3 - размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день.
3. В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:
Y 1 – до 100% , если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;
Y 2 – до 125 % , если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;
Y 3 – до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.
4. В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:
X1 – до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;
X2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;
X3 – до 150 % , если среднее количество километров превышает 70 км.
5. Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются директором школы в соответствии с нормами трудового законодательства согласно Методике расчёта объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов, утверждённой постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 264.
6. Установленные в соответствии с настоящим Положением надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300% от размера тарифной ставки (оклада) 10 разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утверждённой Правительством Самарской области.
7. Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы на иные цели.

10 .Приложение 6 изложить в следующей редакции:

Согласовано
 председатель первичной
 профсоюзной организации

 Л.А. Гордеева
 « 10 » 01 2022 г.

Утверждаю
 Директор ГБОУ СОШ «ОЦ»
 с. Красносельское

 С.А. Куликова
 « 10 » 01 2022 г.

**Соглашение по охране труда работников
 государственного бюджетного общеобразовательного
 учреждения Самарской области средней общеобразовательной
 школы «Образовательный центр» с. Красносельское
 муниципального района Сергиевский Самарской области
 на 2022 г.**

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	3000	В течение года	
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	2500	В течение года	
3	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	1000	По срокам	
4	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	1000	По истечении сроков	
5	Проведение медицинских осмотров работников школы	согласно лимитов бюджетного финансирования	В течение года	
6	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	2000	По срокам	
7	Проведение предрейсового, послерейсового медосмотра водителей	58300	В течение года	
	Итого:	67800		

ПРОТОКОЛ
общего собрания работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
«Образовательный центр» с. Красносельское
муниципального района Сергиевский Самарской области

(наименование организации)

с. Красносельское

«30» августа 2022 г.

Председатель собрания – Гордеева Л.А.
Секретарь собрания – Тихонова Н.Н.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение и принятие изменений в коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Красносельское муниципального района Сергиевский Самарской области.

По первому вопросу:

Слушали Куликову С.А., директора школы.

Она подробно ознакомила работников с текстом изменений коллективного договора.

Решили: принять изменения в коллективный договор в предложенной редакции.

Председатель собрания _____ *Л.А. Гордеева* Л.А. Гордеева

Секретарь собрания _____ *Н.Н. Тихонова* Н.Н. Тихонова