

От работников  
председатель ППО

От работодателя  
Директор ГБОУ СОШ с.Черновка  
им.Демидова К.П.

*Л.А.* Щеглова Л. А.  
«10» марта 2023 г.



Милокова И.В.  
«10» марта 2023 г.

**Изменения и дополнения к  
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной  
школы имени Героя Советского Союза Демидова К.П.  
с. Черновка муниципального района  
Сергиевский Самарской области**

Приняты на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 1 от «10» марта 2023 г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>4772021/1</u>
от « <u>17</u> » <u>03</u> 20 <u>23</u> г.
<u>Г.И. спец. Гондаришко И.Ю.</u> (подпись, Ф.И.О.)

Стороны коллективного договора работники государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Демидова К.П. с. Черновка муниципального района Сергиевский Самарской области в лице председателя профкома Щегловой Людмилы Анатольевны и работодатель в лице директора Милюковой Ирины Владимировны пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П. (регистрационный номер 4772021):

## **1. Изложить в новой редакции раздел 8 коллективного договора:**

### Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ.

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;

8.3.1 создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.3.2 соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

8.3.4 реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

8.3.7 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;

8.3.8 оснащение средствами коллективной защиты;

8.3.9 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;

8.3.10 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;

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

8.3.12 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;

8.3.13 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;

8.3.14 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;

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

8.3.16 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;

8.3.17 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;

8.3.18 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;

8.3.19 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;

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

8.3.21 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, имеющих 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;

8.3.22 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;

8.3.23 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;

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

8.3.25 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;

8.3.26 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.

8.3.27 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:

8.4.1 При расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

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

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

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

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

8.4.6 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 используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых 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, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 5, 6 к коллективному договору).

## **2. Дополнить Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»:**

В Пункт 1.2. Раздела 1 «Прием на работу и увольнение. Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, имеющие статус иностранного агента.

В пункт 4.1 Раздела 4 «Основные права и обязанности работодателя» Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- при получении сведений о том, (или выявлении), что педагогический работник приобрел статус иностранного агента.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.


В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы.


### **3. Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок изложить в новой редакции:**

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Демидова К.П.  
с. Черновка муниципального района Сергиевский Самарской области

Принято на общем собрании  
Трудового коллектива работников школы  
(протокол № 4 от 20.10.2021 г.)

Согласовано с Управляющим советом школы  
(протокол № 3 от 21.10.2021 г.)  
Согласовано.

Председатель профкома  Щеглова Л.А.

Утверждаю  
Директор школы  Милокова И.В.  
приказ № 159/2-од от 22.11.2021



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.

#### 1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия работы работников ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П. (далее по тексту "Школа"), в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»
- П.10 разъяснений Минтруда № 4 от 4 марта 1993 г. "О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании".
- Методики формирования фонда оплаты труда работников ОУ Самарской области, утвержденной 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 учреждений» с исправлениями и дополнениями от 21.06.2006 г №83;
- Постановления Правительства Самарской области № 118 от 27 июля 2007 г. «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»;
- Постановления Правительства Самарской области №201 от 11.06.2008 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №431 « Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждение методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного



- обучающегося (воспитанника);
- Постановления Правительства Самарской области №563 от 29.10.2010 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
  - Постановления Правительства Самарской области №430 от 29.08.2011 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.10.2010 г. № 508 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;
  - Постановления Правительства Самарской области №578 от 12.10.2011 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
  - Постановления Правительства Самарской области №107 от 21.03.2013 г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников ОУ и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
  - Постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
  - Постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
  - Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
  - Постановления Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 г. №917 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 N 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета;
  - Постановления Правительства Самарской области № 57 от 02.02.2018 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».
  - Постановления Правительства Самарской области № 121 от 06.03.2019 г. «Об отмене постановления Правительства Самарской области от 11.12.2018 №766 «О

внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области;

- Постановления Правительства Самарской области № 237 от 16.04.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области № 336 от 22.05.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Постановления Правительства Самарской области № 913 от 11.12.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Постановления Правительства Самарской области № 110 от 25.07.2007 г. «Об особенностях финансирования государственных и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих реализацию программ углубленного изучения отдельных предметов (профильное обучение), расположенных на территории Самарской области».
- Постановления Правительства Российской Федерации № 448 от 04.04.2020 г. «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»».
- Постановления Правительства Самарской области № 345 от 22.05.2020 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Распоряжение Правительства Самарской области № 655-р от 04.07.2019 г. «О реализации в Самарской области в 2020 – 2022 годах мероприятий, направленных на обновление материально-технической базы для формирования у обучающихся современных технологических и гуманитарных навыков, в части создания центров образования цифрового и гуманитарного профилей "Точка Роста" в рамках федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование»

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 максимальный размер доплат и надбавок, который может устанавливаться работникам Школы за выполнение той или иной работы.

## **2. Порядок исчисления заработной платы работников школы.**

2.1. Оплата труда работников школы осуществляется из фонда оплаты труда Школы, формируемого на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее – норматив на реализацию образовательного стандарта) по

формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Нбф} \cdot \text{С} \cdot \text{Н}) + \text{Т},$$

где **ФОТ** - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

**Нбф** - норматив бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

**С** - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

**Н** - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении;

**Т** – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

1) базовой части в размере не менее 81,76 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 55,86 % от базового фонда;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере не более 19% от базового фонда;

- специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,81% от базового фонда.

2) стимулирующей части в размере не более 18,24 % от фонда оплаты труда работников, которая включает надбавки и доплаты педагогическим работникам за качество обучения, воспитания, а также повышающие коэффициенты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ работников установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

Надбавки и доплаты устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

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

1) базовой части в размере не менее 81,76 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 55,86 % от базового фонда;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере не более 19% от базового фонда;

- специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,81% от базового фонда.

2) стимулирующей части в размере не более 18,24 % от фонда оплаты труда работников

2.4 Структура фонда оплаты труда, рассчитанный из нормативов бюджетного

финансирования на учащегося, находящегося на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям:

1) базовой части в размере не менее 81,76 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 93,45 % от базового фонда;

- специальный фонд оплаты труда в размере не более 6,55% от базового фонда.

2) стимулирующей части в размере не более 18,24 % от фонда оплаты труда работников

2.5 Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

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

Соотношение базовой и стимулирующей частей ФОТ работников дошкольных образовательных учреждений установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

2.6. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание в пределах базового и стимулирующего фонда оплаты труда работников Школы.

2.7. Средняя расчетная единица за один час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися очной, очно-заочной формы обучения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися очной формы обучения, рассчитывается отдельно по ступеням обучения.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися 10,11 класса очной формы обучения, рассчитывается по III ступени обучения.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 сентября и на 1 января.

2.8. Заработная плата директора школы устанавливается на основании трудового договора в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ по формуле:

$$ЗПр = ЗПсрКрКквКзн+Ср$$

где **ЗПр** - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

**ЗПср**- средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

**Ккв**- коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

**Кзн** - коэффициент, учитывающий эффективность (качество) работы руководителя, качество обучения и воспитания в образовательном учреждении - устанавливается по представлению государственного органа управления образованием. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

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

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.

2.9. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается руководителем 2 раза в год в январе и сентябре по формуле:

$$\mathbf{ЗПр} = \mathbf{ЗПерКрКкв} + \mathbf{Ср}$$

где **ЗПр** - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера ОУ;

**ЗПер** - средняя заработная плата педагогических работников, за январь и за сентябрь;

**Кр** - 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;

**Ккв**- коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах: имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

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

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 Школы. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в соответствии с критериями, утвержденными Управляющим советом Школы, исходя из количества баллов по результатам работы за год.

2.10. Тарифная часть ФОТ работников средней школы обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно- вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала, которая не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

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)».

2.11. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат. К компенсационным выплатам относятся: доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу; доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; доплата за выполнение работ различной квалификации; надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

К стимулирующим выплатам относятся: выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии; выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой

наполняемости; выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения; выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников; ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Должностные оклады работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.12. Конкретные размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников ( проверка письменных работ учащихся и др.) определяются директором Школы в пределах средств ФОТ и в пределах максимальных размеров, определенных настоящим Положением.

2.13. Изменение коэффициента, учитывающего квалификацию педагогического работника, производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

2.14. На работников, выполняющих педагогическую работу, на 1 сентября составляются тарификационные списки установленного образца.

2.15. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле

$$\mathbf{ЗПп = СчКпр Н Уп 4,2 КгрКквКзн+Д+Сп,}$$

где **ЗПп** - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

**Сч** - средняя расчетная единица за один учебный час;

**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 предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

**Уп** - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

**4,2** - среднее количество недель в месяце;

**Кгр** - 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** - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

**Кзн** - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

2.16. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для учителей, осуществляющих учебный процесс с учащимися очной формы, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование).

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$Сч = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.245}}}{365}$$

$$(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) / 365$$

где Сч- средняя расчетная единица за один учебный час;

**ФОТ<sub>пед.</sub>** - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

**a<sub>1</sub>** - количество учащихся в первых классах и т.д.;

**b<sub>1</sub>** - количество часов за год по учебному плану в первых классах на одного обучающегося и т.д.;

**245** - количество дней в учебном году;

**365** - количество дней в году.

2.17. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда. Изменения заработной платы педагогов производятся:

- при увеличении/ уменьшении количества детей;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания - со дня присвоения.

2.18. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.19. 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, разрабатываемыми общеобразовательным учреждением.

2.20. Оплата труда младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора или гражданско-правового договора, заключаемого как с физическими лицами, так и с юридическими лицами в установленном порядке.

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

### **3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения.**

3.1. 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.

3.2. 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).

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

3.4. 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.

3.5. 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 физвоспитанию.

3.6. 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.

3.7. Преподавательская работа директора Школы и его заместителей по образовательной деятельности, других работников Школы без занятия штатной должности оплачивается дополнительно к должностному окладу в порядке, предусмотренном 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.

3.8. 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.

3.9. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

#### **4. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников (тарификация).**

4.1. 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.

4.2. 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».

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. Молодым специалистам (педагогическим работникам) с 01 сентября 2013 года производятся ежемесячные денежные выплаты со дня его принятия в государственное общеобразовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности, в размере 5000 (пять тысяч) рублей. При исчислении срока не учитываются: время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву; время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научных педагогических кадров.

4.6. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

4.7. В использовании 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, но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников.

4.8. 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

Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2019 года № 913 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

4.9. В методике расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования в расчете на одного обучающегося по очно-заочной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования в расчете на одного обучающегося по очно-заочной форме обучения.

4.10. 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).

4.11 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.

4.12 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.

4.13 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.

Если  $ЗП < МРОТ \rightarrow Д = МРОТ - ЗП$

$ЗП \geq МРОТ \rightarrow Д = 0$ , 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.

4.14. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается педагогическим работникам с использованием средств федерального бюджета за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте). Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей на каждый из двух классов.

## **5. Виды доплат и надбавок и порядок их установления.**

5.1. 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:

- за работу в ночное время – 22 % от ставки за ночной характер работы (в период с 22.00 час. до 6.00 час.);
- 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 увеличение объема работы: главному бухгалтеру 12 % от оклада; повару – 12 % от ставки; учителю химии, информатики – 12 % от стоимости урока; уборщикам производственных и служебных помещений – 12% от ставки.

5.2. 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 максимальным размерами не ограничиваются и определяются ежегодно в зависимости от дополнительного объёма работ, выполняемых ими и наличии финансовых средств.

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

5.4. 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.

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

5.6. 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;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определённое в надбавках;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе).

#### **5.7. Доплаты из специального фонда:**

\*За заведование кабинетом – до 300 рублей;

\*за заведование пришкольным участком – до 1000 рублей.

\*За руководство Методическим советом школы до 5000 рублей;

за работу в составе Методического совета до 1000 рублей;

\* за организацию воспитательной работы до 7000 рублей;

- \* за организацию работы с детьми, имеющими ОВЗ до 5000 рублей;
- \* за ведение работ по аттестации педагогических кадров до 3000 рублей;
- \* за организацию дополнительного образования до 2500 рублей;
- \* за обслуживание компьютерной техники и официального сайта школы до 4000 рублей;
- \* за осуществлении пропускного режима от 200 до 1000 рублей;
- \* за ведение табелей рабочего времени, оформление больничных листов, выдачу справок до 500 рублей;
- \* за содержание крыльца школы и прилегающей к нему территории в надлежащем санитарном состоянии от 600 рублей до 1500 рублей;
- \* за увеличение объема работ зам.директора по УВР, гл.бухгалтера до 12000 рублей;
- \* за увеличение объема работ МОП до 4000рублей;
- \* за выполнение дополнительных работ, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника - от 1500 рублей до 9000 рублей;
- \* за своевременное и оперативное устранение аварийных ситуаций от 300 рублей до 1500 рублей;
- \* за работу с химическими реактивами, лабораторным оборудованием до 2500 рублей;
- \* за проверку тетрадей: учителям русского языка, английского языка и литературы – до 10%; математики – 10%; физики, биологии и химии, географии, ИЗО, истории, обществознанию – до 5 %;
- \* за проверку тетрадей учителям начальных классов, реализующим ФГОС -15%;
- \* за организацию работы по повышению эффективности использования инновационного учебно-лабораторного оборудования в условиях введения ФГОС НОО, ФГОС ООО учителям и зам. директора по УВР до 5000 руб.;
- \* за организацию внеурочной деятельности, а также внеурочной деятельности разовыми часами, профильного обучения, проведения курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса до 1000 рублей;
- \* за качественную и своевременную сдачу отчетности, отсутствие финансовых нарушений, за сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности, за работу с программным обеспечением, за работу связанную с проведением закупок главному бухгалтеру за работу по планированию закупок, формирование и публикацию плана закупок и планов –графиков, проведение закупочных процедур, размещение в ЕИС документации о закупке, подписание соглашений в Электронном бюджете до 25000 рублей.
- \* за работу с библиотечным фондом от 1500 рублей до 2500 рублей;
- \* за работу по ГО и ЧС, за обеспечение работы по пожарной безопасности и электробезопасности до 2500 рублей;
- \* за организацию работы по охране труда до 2500 рублей;
- \* за работу по обеспечению безопасности перевозки учащихся и безопасности дорожного движения до 4000 рублей;
- \* за организацию питания, обработку и оформление документации, обеспечение качественного питания и разнообразия меню до 1000 рублей;
- \* за внеклассную работу по предмету от 400 рублей до 1000 рублей;
- \* за работу в системе АСУ РСО и сайтом, подготовку Интернет отчетов от 500 рублей до 5000 рублей;

\*за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения от 200 рублей до 1000 рублей.

\* за реализацию программ углубленного изучения отдельных предметов осуществляется на основе нормативов с учетом корректирующих коэффициентов по расчету окладов для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы,

обеспечивающие углубленного изучения отдельных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, 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.

\*за исполнения обязанностей руководителя Центра «Точка роста» до 2000 руб.

\* за проведение контроля технического состояния школьных автобусов (контролер) до 2000 руб.

\* за организацию работы по наставничеству до 3000 руб.

## **6. Премирование**

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

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

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

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

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

6.6. Премирование сотрудников производится по итогам работы за учебный год (по квартально).

6.7. При награждении грамотами главы муниципального района Сергиевский, Губернатора Самарской области области, Почетной грамотой Северного управления министерства образования и науки Самарской области, Почетной грамотой министерства образования и науки РФ, в случае награждения нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», присвоение почетного звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ».

6.8. Условия премирования:

\*подготовка учащихся к ЕГЭ, 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.

\*Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.

\*Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

\*Своевременное и качественное предоставление отчетности.

\*Выполнение особо важных и срочных работ.\* и т.д.

## **7. Материальная помощь.**

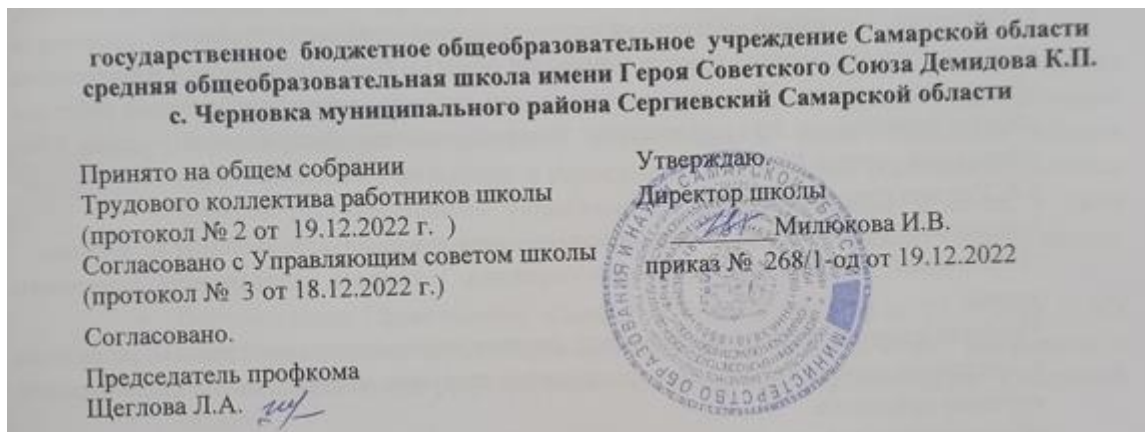
7.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам школы может выплачиваться материальная помощь на лечение, на повышение профессиональной квалификации, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами: при стихийных бедствиях, принесших материальный ущерб (при наличии 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.). В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

7.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника согласно распоряжению директора школы в пределах средств, направленных на оплату труда. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

7.3. При выплате помощи учитывается стаж работы в коллективе. Материальная помощь всем или большинству работников школы может выплачиваться к отпуску фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам.



#### 4. Приложение №4 «Положение о материальном стимулирование работников школы» к коллективному договору изложить в новой редакции:



### Положение о материальном стимулировании работников школы

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

- постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»);
- постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановления Правительства Самарской области от 27 июля 2007 года №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»;
- приказа МОН СО от 20.08.2015 г. №313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников школы, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности и качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы работников школы при выполнении поставленных задач;

- приказа МОН СО от 31.08.2021 № **412-од** «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования науки Самарской области»;
- распоряжения МОН СО от 29.09.2021 № **887** «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).
- Постановления Правительства Самарской области № **169** от 25.03.2022 г. «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области № 753-од от 12.12.2022 г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки от 31.08.2021 № **412-од** «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования науки Самарской области».

1.2. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя ежемесячные стимулирующие выплаты (надбавки) за результативность и качество работы (эффективность труда).

1.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Установление критериев, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) который распределяется между отдельными категориями работников следующим образом:

- не более 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;

- 80 % стимулирующего фонда выплачиваются педагогическим работникам, непосредственно

осуществляющим образовательный процесс;

- 17% фонда выплачивается работникам административно-хозяйственному персоналу, учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ распределяется следующим образом:

- не менее 54% на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы направляется от стимулирующей части ФОТ;

- на выплаты помощникам воспитателя и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части ФОТ;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ.

1.6. Стимулирование труда работников школы основывается на критериях результативности и

качества работы (эффективности труда) работников школы, которые утверждаются органом общественного участия в управлении школой – Управляющим советом по представлению директора школы, что позволяет гармонизировать запросы государства и сообщества к качеству образовательных услуг наиболее корректной форме.

Перечень критериев результативности и качества труда работников школы и шкала оценок в

баллах разработаны на основе примерных критериев результативности и качества работы (эффективности труда) работников общеобразовательного учреждения, утвержденных приказом министра образования и науки Самарской области.

1.7. 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 (кроме заместителей директора по учебно-воспитательной

работе) рассчитывается, исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов, утвержденных для всех работников и количества работников каждой категории по формуле:

$Ст1б = СФ \text{ кат.} / СБ$ , где

Ст1б – стоимость одного балла в руб.,

СФ кат. – стимулирующий фонд категории работников,

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

1.8. 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.

1.9. В соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором школы, в срок до 15 января работники школы представляют комиссии по определению количества баллов необходимые материалы по самоанализу деятельности для проверки достоверности представленных материалов.

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

1.11. Решение по персоналиям о размерах ежемесячных стимулирующих выплат работникам выносит директор школы. Не позднее 31 января директором издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам, периоде выплат и их размерах.

1.12. Стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются в январе на весь календарный год.

1.13. Управляющий совет школы на основании имеющихся полномочий осуществляет согласование критериев стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов.

1.14. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников 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.

1.15. 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.

1.16. Локальный акт вступает в силу с 01 января 2023 года, за исключением п. 1.10 раздела 2.2, новая формулировка которого вступает в силу с 1 января 2024 года.

## **2. Критерии оценки результативности качества работы (эффективности труда) работников ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.**

2.1. Критерии оценки результативности качества работы (эффективности труда) работников дошкольной группы полного дня «Солнышко» при ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.

<b>№</b>	<b>Основания для установления стимулирующих выплат.</b>	<b>Критерии оценивания.</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев.</b>	<b>Кол-во набранных баллов по каждому показателю</b>
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	частично соответствует – 1 балл  соответствует- 2 балла  соответствует и осуществляется творческий (авторский)	

			подход – 3 балла	
		1.2 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 полугодие)	75%-79% - 1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	
		1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2 балла	
		1.4. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста	специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл;  специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла	
		1.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие – 1 балл  Наличие - -1 балл	
		1.6. 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), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне – 1 балл  Выше уровня – 2 балла	

		1.7. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	До 70% - 1 балл Выше 70 % - 2 балла	
<b>Итого: 15 баллов</b>				
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<u>Наличие победителей/призеров: За каждого победителя/призера</u> -на окружном уровне– 2балла -на региональном уровне–3балла -на федеральном уровне– 5 баллов балла <u>Участие:</u> -на окружном уровне– 1балл - на региональном -2 балла федеральном уровне– 5баллов	
		2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	Участие на 1 этапе-1балл Участие на 2 этапе - 2балла Участие на 3 этапе- 3балла	
		2.3. 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) (в зависимости от уровня)	<u>Наличие победителей/призеров: За каждого победителя/призера</u> -на окружном уровне– 2балла -на региональном уровне–3балла -на федеральном уровне– 5 баллов балла <u>Участие:</u> -на окружном уровне– 1балл - на региональном -2 балла федеральном уровне– 5баллов	
<b>Итого: 13 баллов</b>				
3	Результативность использования современных	3.1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-	2 балла	

	технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН		
		3.2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2 балл	
		3.3 Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ДОУ	Печатные издания – 1,5 б. Соц. сети (Вк и др.) – 0,5 балла	
		<b>Итого: 6 баллов</b>		
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие на муниципальном/окружном уровне – 1 балл Победа/призовое место: на муниципальном/окружном уровне– 2балла на региональном уровне – 3 балла На федеральном/международном уровне– 4балла	
		4.2 Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Уровень: муниципальный/окружной–1балл региональный – 2балла федеральный– 3балла	
		4.3 Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Уровень: -муниципальный/окружной–1балл -региональный–2балла	
		4.4 Повышение квалификации педагога по приоритетным	1 балл	

		направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		
		<b>Итого: 10 баллов</b>		
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий-2 балла; снижение на 1%-1 балл; снижение на 2% - 2 балла; снижение на 3% и выше -3 балла	
		5.2. 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 ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	5%-10% - 1 балл; 11%-19% - 2 балла; свыше 20% - 3 балла	
		5.3. 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	1% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла	
		5.4. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл Наличие - -1 балл	
		5.5. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие – 1 балл Наличие - -1 балл	
		5.6. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие – 1 балл Наличие - -1 балл	
		5.7. Отсутствие нарушений требований охраны труда,	Отсутствие – 1 балл Наличие - -1 балл	



	пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса		
<b>Итого: 13 баллов</b>			
<b>ВСЕГО: 57 баллов</b>			

**2.2. Критерии оценки результативности качества работы (эффективности труда) педагогических работников ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.**

<b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	1.1. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие – 2 балла Снижение – 1балл	
	1.2. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	<u>Для 2-11 классов:</u> - средний балл не выше среднего показателя по уровню образования, но имеет позитивную динамику – 1 балл - выше среднего показателя по уровню образования – 2балла <u>Для 1-х классов:</u> Техника чтения и понимания прочитанного, письмо и вычислительные навыки: -соответствуют норме у всех учащихся – 1балл, -выше нормы более чем у 30% учащихся – 2балла Снижение показателя по сравнению с предыдущим периодом: -на 5% – (-0,5 балла); -на 10% – (-1 балл);	

		-на 15%(-2 балла); -на 20% и более (-3 балла)	
1.3 Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО		Выше среднего по предмету – 1 балл Соответствует уровню в ОО – 2 балла	
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 допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		100% - 2 балла	
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 среднего значения – 1 балл Выше уровня среднего значения – 2 балла	
1.7 Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)		Более 75% – 2 балла 75% – 1 балл	
1.8 Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		100% - 2 балла	
1.9 Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		100% - 1 балл	
1.10 Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%		100% - 1 балл	
<b>Данный пункт с 01.01.2024 года читать в следующей редакции:</b>			

	<p>«1.10 Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) по выбору, от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучающихся у учителя, составляет 100% (2 балла)</p>	<p>100% - 2 балла</p>	
	<p>1.11 Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)</p>	<p>Наличие позитивной динамики – 1балл</p>	
	<p>1.12 Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов</p>	<p>Отсутствие -2 балла Снижение количества – 1 балл Рост числа обучающихся, стоящих на учете – (-1 балл)</p>	
	<p>1.13 Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%</p>	<p>100% - 1 балл</p>	
	<p>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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%</p>	<p>100% - 1 балл Менее 100% - (-) 1 балл</p>	
	<p>1.15 Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p>	<p>Отсутствие – 1 балл</p>	
	<p>1.16 Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч.</p>	<p>100% – 2 балла 90 - 99 – 1 балл До 90 – (-1) балл</p>	

	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		
	1.17. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях	За каждый проект: выполненный на уровне ОО –1 балл; реализованный на уровне ОО-2 балла; на уровне образовательного округа – 3 балла; на региональном уровне – 4 балла.	
	1.18 Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Выше – 2 балла На уровне – 1 балл	
	1.19 Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие - 1 балл Наличие – -1 балл	
	1.20. Результаты независимой оценки качества обучения (по окружным и региональным мониторингам по предмету)	Отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты – 1 балл; позитивная динамика в результатах обучающихся 1 балл;	
	1.21. Доля выпускников 9 классов, у которых выбор предметов на ОГЭ совпадает с выбором профиля обучения на уровне среднего общего образования от общего числа выпускников в классе у учителя, выполняющего функции классного руководителя	70-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	
<b>Всего по п.1 - 37 (39) баллов</b>			

<b>2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	<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, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)</p>	<p>За каждого победителя/призера -на школьном ( окружном) уровне–1 (2) балла -на региональном уровне– 3балла -на федеральном уровне- 5 баллов</p>	
	<p>2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>Наличие победителей/призеров</u> За каждого победителя/призера: на окружном уровне–1 балл -на региональном уровне– 2 балла</p>	
	<p>2.3. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>За каждого победителя/призера</u> - окружном уровне–2балла -на региональном уровне–3 балла</p>	
	<p>2.4. 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>Наличие – 3 балла</p>	
	<p>2.5. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	<p>Выше среднего – 2 балла Имеет позитивную динамику – 1 балл</p>	
	<p>2.6. 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,</p>	<p>На уровне – 1 балл Выше уровня – 2 балла</p>	

	ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя		
	2.7. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Доля получивших рекомендации на уровне – 1 балл Доля получивших рекомендации выше уровня – 2 балла	
<b>Всего по п. 2 - 19 баллов</b>			
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	3.1 Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Выше показателя – 2 балла Имеет положительную динамику – 1 балл	
	3.2. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 1 балл	
	3.3. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Более 10% учебного времени – 2 балла Более 20% учебного времени – 3 балла	
	3.4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Наличие – 2 балла	
<b>Всего по п. 3 - 8 баллов</b>			

<b>4.Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Уровень: -муниципальный/ окружной–1балл -региональный–2 балла	
	4.2. 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 ОУ	Уровень: -муниципальный/ окружной–1балл -региональный–2 балла	
	4.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	Уровень: окружной–1балл региональный – 2балла федеральный– 3балла	
	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	1 балл	
	4.5. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное развитие педагога: открытые уроки, профессиональные конкурсы, участие в семинарах – 1 балл; Победы (призовые места) в профессиональных конкурсах-3 балла	
<b>Всего по п. 4 - 13 баллов</b>			
<b>5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	5.1 Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Охват 90-100% -1балл	

	5.2 Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл Наличие - -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	
	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 Наличие - -1 балл	
<b>Всего по п. 5 – 4 балла</b>			
<b>Итого - 79</b>			

2. 3.Критерии оценки результативности качества работы (эффективности труда) заведующего хозяйством в ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.			
<b>Заведующий хозяйством</b>			
1	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса	1.1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала(несвязанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб– 2балла
		1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб– 2балла
		1.3. Отсутствие травматизма среди работников школы во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл
		1.4. Обеспечение полного отсутствия в использовании у участников образовательных отношений электронагревательных приборов (электрочайников, кипятильников, нагревателей, электробытовых приборов и прочих приборов, не	3балла



		используемых для образовательного процесса).	
2	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	2.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	На 5%-1 балл На 10 % и более – 2 балла
<b>Общее количество баллов по разделу 2.4 - 10 баллов</b>			
2.4. Критерии оценки результативности качества работы (эффективности труда) главного бухгалтера ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.			
<b>Главный бухгалтер</b>			
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода	3 балла
		1.2. Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций.	2 балла
		1.3. Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	3 балла
		1.4. Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	2 балла
		1.5. Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	2 балла
		1.6. Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений.	1 балл
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	2 балла
		Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	1 балл

**Общее количество баллов по разделу - 16 баллов**

2.5. Критерии оценки результативности качества работы (эффективности труда) работников ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.

**Другие категории работников (сторож, повар, водители, МОП, пом. воспитателя)**

1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		1.2. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	2 балла
		1.3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации пропускного режима	2 балла
		1.4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по соблюдению работником требований пожарной - и электробезопасности	2 балла
		1.5. Качественное исполнение дезинфекционного режима, дистанцированию в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (при условии снижения заболеваемости обучающихся/воспитанников по сравнению с аналогичной датой предыдущего периода).	2 балла
		1.6. Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра.	2 балла
<b>Всего по п. 1 - 13 баллов</b>			
2	Дополнительные основания	2.1. Качественное сопровождение обслуживания ручных металлодетекторов, находящихся на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей с использованием	3 балла

		ручных металлодетекторов.	
		2.2. Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО):  51-75% от запланированных работ;  76-100% от запланированных работ.	1 балл 4 балла
		2.3. Качественное сопровождение обслуживания системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца).	3 балла
		2.4. Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	2 балла
		2.5. Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	2 балла
		2.6. Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	2 балла
		2.7. Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.	2 балла
		2.8. Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	3 балла
<b>Всего поп. 2 - 21 балл</b>			
<b>Общее количество баллов - 34</b>			

Грошні, прокумеровані в с/с

печатью 42 отримано ) ЛИСТОВ

Должність 30-а секретарка по УВР

Дата СМСО 06. 2023г

Підпись Мучилова І.А.

