

от Работников:

Председатель профкома
ГБОУ СОШ с. Кротково
Сер Серендеева Е.Н.

«20» июня 2025 г.

от Работодателя:

Директор
ГБОУ СОШ с. Кротково
Клюшина Т.В.

«20» июня 2025 г.



Изменения в

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной
школы с. Кротково муниципального района
Похвистневский Самарской области



Приняты на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 5 от 20 июня 2025 г.

В коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Кротково муниципального района Похвистневский Самарской области внести следующие дополнения:

1. Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Кротково муниципального района Похвистневский Самарской области Раздел 1 «Прием на работу и увольнение» дополнить п.1.11:

«1.11. Согласно ст. 264.1 ТК РФ расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации)».

2. Приложение № 2 к коллективному договору «Положения об оплате труда» принять в новой редакции.

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
Решение от «__»__ 2025 г. №__

Председатель
_____ А.Г.Савельева

УТВЕРЖДЕНО

Приказом
от «__»__ 2025 г. №__

Директор
_____ Т.В. Ключина

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

**государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной
школы с. Кротково муниципального района
Похвистневский Самарской области
(в новой редакции)**

Принято:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Серендеева Е.Н..
Протокол
от «__»__ 2025 г. №__

Принято Общим собранием
работников от «__»__ 2025 г.
протокол №__
Председатель
_____ Нардед С.М.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Кротково муниципального района Похвистневский Самарской области.

1.2. Правовой основой Положения об оплате труда работников ГБОУ СОШ с. Кротково являются:

1.2.1. Трудовой Кодекс Российской Федерации;

1.2.2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2.3. Признать утратившими силу следующие постановления Правительства Самарской области: от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций 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»;

от 21.06.2006 № 83 «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»;

от 27.07.2007 № 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»;

от 11.06.2008 № 201 «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»;

от 29.10.2010 № 563 «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 и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

от 14.04.2011 № 119 «О внесении изменения 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 и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

от 26.05.2011 № 204 «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 и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»; от 12.10.2011 № 578 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»; от 27.10.2011 № 702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; от 03.02.2012 № 38 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; от 25.09.2012 № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; от 12.12.2012 № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; от 17.02.2014 № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; от 20.12.2016 № 773 «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 организаций 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»; от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; от 02.02.2018 № 57 «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 организаций 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»; от 06.03.2019 № 121 «Об отмене постановления Правительства Самарской области от 11.12.2018 № 766 «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 организаций и введении с 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»;

от 16.04.2019 № 237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 11.12.2019 № 913 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 16.07.2020 № 494 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 30.11.2020 № 949 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 14.07.2021 № 481 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 23.12.2021 № 1056 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 25.03.2022 № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 08.12.2022 № 1108 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 13.02.2023 № 103 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 09.06.2023 № 462 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 17.08.2023 № 665 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

от 05.12.2023 № 975 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2.4. Постановления Правительства Самарской области от 29.09.2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым» (с изменениями на 29.12.2015 года).

1.2.5. Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов, на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника, в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»

в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 г. № 398, от 27.10.2011 г. № 702, от 31.10.2012 г. № 600, от 21.03.2013 г. № 107, от 12.12.2013 г. № 756, от 16.12.2013 г. № 762, от 17.02.2014 г. № 79, от 31.12.2015 г. № 917, с изменениями, внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485 (ред. 25.10.2012 г.), от 25.09.2012 г. № 475, от 29.10.2012 г. № 576; № 169 от 25.03.2022 г. «О повышении оплаты отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области, с изменениями внесенными ППСО от

26.10.2022г. №893 «О повышении окладов с 01.01.2024г на 6,1% всех работников (ППСО от 11.12.2023г. №1000 «О повышении зарплаты работников бюджетной сферы»).

1.2.6. Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента, распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников, государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»

в редакции приказа министерства образования и науки от 30.09.2015 г. № 382/1-од;

1.2.7. Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»;

1.2.8. Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»

в редакции от 24.07.2014 г. № 237-од, от 13.02.2015 г. № 50-од;

1.2.9. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. № 295 «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»;

1.2.10. Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009г. №8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»; иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

1.2.11. Постановление Правительства Самарской области от 29 октября 2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (далее - Постановление №431)

С изменениями, внесенными ППСО от 26.10.2022г. №893 «О повышении окладов с 01.01.2024г на 6,1% всех работников (ППСО от 11.12.2023г. №1000 «О повышении зарплаты работников бюджетной сферы»)

1.2.12. Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»

С изменениями, внесенными ППСО: от 18.10.2006г. №135 (1000 руб.); от 22.01.2014г. №25 (1600 руб.); от 22.05.2020г. №345 (из двух частей 2015 руб. и 5000 руб.)

1.2.13. Постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 №186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» на ежемесячные выплаты в сумме 3000 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам в ДОУ.

С изменениями, внесенными ППСО от 18.03.2016г. №119 (3700 руб.); от 28.03.2018г. №156 (п.4 о том, что денежные выплаты производятся, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора); от 19.03.2021г. №146 (5000 руб.); от 11.11.21г. №878 (5000 руб.+1500 руб. за октябрь, ноябрь, декабрь 2021 года)

1.2.14. Постановление Правительства Самарской области от 03.05.2006г №45 «Об утверждении Перечня мероприятий в сфере образования, осуществляемых министерством образования и науки Самарской области»

С изменениями и дополнениями от 29.04.2008г; 06.10.2009; 29.10.2010г.; 27.10.2011 г.; 12.07. и 16.12.2011г.; 04.04.2017 г.; 22.05. и 13.08.2019г.; 20.02. и 20.03.2023г.

Постановление Правительства Самарской области от 22.05.2019г. №336 «О внесении изменений в отдельные ППСО и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении ГИА (с изменениями и дополнениями от 20.03.2023г).

1.2.13. Постановление Правительства Самарской области от 16.02.2024 №94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области».

2. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников учреждения, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

2.1. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

- заработная плата работника - 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;

- должностные оклады работников общеобразовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

- выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2.2. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника общеобразовательного учреждения по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

2.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в общеобразовательном учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ОО, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему).

2.4. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, профсоюзной организацией, согласовывается с Управляющим советом учреждения и утверждается приказом директора.

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

2.6. Настоящее Положение вступает силу со дня его утверждения.

2.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ с.Кротково.

**Формирование и распределение фонда оплаты труда,
а также расчета заработной платы работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы с. Кротково муниципального района
Похвистневский Самарской области (ГБОУ СОШ с. Кротково)**

I. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Кротково (далее - общеобразовательное учреждение) осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее — нормативные затраты).

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) \right)_{+03 + \tau + \gamma},$$

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

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

N_z — количество месяцев в z -м периоде;

i — наименование соответствующей образовательной программы;

z — порядковый номер периода;

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

12 — количество месяцев в году;

03 — на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений — центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской

области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

Т — объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ);

У — объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

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

II. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

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

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

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

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

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

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

выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

2) специального фонда оплаты труда работников, который включает:

доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью

(за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

доплаты связанные с возложением на работника каких-либо дополнительных трудовых функций сверх тех, что были определены при заключении трудового договора. Сумма доплат и выплат ограничивается максимальными размерами.

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области,

соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

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

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации (приложение № 1).

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

Доплаты и выплаты могут быть постоянными (на год), временными (на полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

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

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

К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия — это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания (ст. 191 «Поощрения за труд» Трудового кодекса РФ).

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- премия за активное участие в общественной жизни, направленное на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- премия за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- премия за соблюдение сроков и качественную подготовку образовательного учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений;
- премия за проведение открытых уроков, занятий;
- премия за выступления (доклады) на педсоветах;
- премия за разработку методических пособий и использование их в работе;
- надбавка за выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата;
- премия за организацию и проведение семинаров, совещаний, "круглых столов" и т.п.;
- премия по результатам участия работника в конкурсах профессионального мастерства;
- премия за активное участие в пополнении внебюджетного фонда ОО за счёт спонсоров;
- иные поощрительные выплаты:
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- премия за выявление детей с антивитальными переживаниями (размышления, фантазии о бессмысленности, «ненужности» жизни без четких представлений о собственной

смертности) и автоагрессией (нанесение, какого либо ущерба своему соматическому или психическому здоровью);

- премия за информирование о фактах суицидального проявления и деструктивного поведения;

- премия за вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений;

- премия за соблюдение сроков и качественную подготовку образовательного учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений;

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- б) предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- в) адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

- г) своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- д) прозрачность — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество) труда устанавливаются сроком на один год.

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя (приложение № 2),

критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя (приложение №3)

критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя (приложение №4)

критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога (приложение №5)

критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога (приложение №6)

критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтерии (главного бухгалтера, бухгалтера), завхоза, делопроизводителя (приложение №7).

- Периодические стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются 2 раза в год сроком на полгода, за I и II полугодие (с сентября по декабрь и с января по август), для педагогических работников 1 раз в год сроком на год (с января по декабрь).

- Размеры выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный на основании критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников. Баллы проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели критериев являются основанием для назначения выплат. Работник учреждения прикладывает Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) учителя ГБОУ СОШ с. Кротково, содержащую информацию, подтверждающую достижение значений по каждому критерию и показателю стимулирования, а также копии документов, подтверждающих достижение значений показателей оценочного листа (дипломов, грамот, свидетельств и др.) Комиссия не вправе требовать от работника копии документов, содержание которых отражается в аналитических справках, отчетах, статистических данных учреждения, содержащих персональные данные.

Критерии эффективности заполняется на педагогических работников Учреждения. Критерии эффективности подписывается председателем экспертной комиссии.

Состав экспертной комиссии определяется приказом директора школы.

В состав экспертной комиссий включаются: заместители директора, председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений, специалист по кадрам, представители Управляющего Совета (из числа родительской общественности), представитель органа управления образованием (по согласованию), представитель органа муниципального образования (по согласованию).

Экспертная комиссия обязана в течение 3 дней после представления аналитической информации директором школы её рассмотреть и утвердить итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников ОУ за истекший годовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга, суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников Школы делится 70%х30%. Первые 70% стимулирующей части педагогических работников Школы направляются на периодические стимулирующие выплаты (Надбавки за эффективность (качество) работы), вторые 30% направляются на разовые выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) педагогическим работникам школы и выплаты вновь принятым педагогам проработавших в учреждении 6 месяцев. Сумма стимулирующей части, направляемая на периодические выплаты, делится на общее количество фактически набранных баллов в соответствии с Приложением 2, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим сотрудником конкретно:

$$Стб = Ос / Офб,$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ;

Офб – общие фактическое количество баллов, которые находятся по формуле:

$$Офб = Фб \times Кп$$

где Фб – общее фактическое количество баллов, Кп – количество педагогических работников.

Работник ознакамливается под подпись с решением экспертной комиссии по установлению надбавок за результативность его труда и, в случае своего несогласия с оценкой в течении двух рабочих дней направляет письменное заявление на имя директора школы с просьбой о повторном рассмотрении материалов, обосновав в заявлении свою просьбу.

По поручению директора Учреждения члены экспертной комиссии повторно рассматривают материалы работника и в течение 3-х дней готовят письменный ответ.

Предложения членов экспертной комиссии учитываются директором при подготовке приказа на установление выплат.

Предложения комиссии по установлению надбавок за результативность работы работника могут быть приняты директором Учреждения к рассмотрению в случае, если они получили положительную оценку более чем половины членов комиссии и завизированы председателем экспертной комиссии.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МО СО.

В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются: - стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника; - отсутствие дисциплинарных взысканий.

При переводе из другого образовательного учреждения за педагогическим работником могут быть сохранены стимулирующие выплаты полностью либо частично, при наличии экономии по стимулирующей части и на усмотрение директора Учреждения, по решению экспертной комиссии.

К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия — это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания (ст. 191 «Поощрения за труд» Трудового кодекса РФ).

Премироваться могут все сотрудники учреждения, не имеющие не снятых письменных взысканий в течение последнего календарного года.

Источниками финансирования расходов, связанных с премированием, являются:

- экономия единого фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- доходы от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Решение о премировании работников принимается директором на основании ходатайства председателя профсоюзного комитета или Совета, а также представления заместителей руководителя, оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер премии.

Премирование может быть как поощрение (награждение) отличившихся работников.

По результативности работы Учреждения в течение определённого периода (учебного года, четверти или иного) может осуществляться премирование всех категорий работников приказом директора.

Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам снижаются (отменяются) за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины;
- систематически допускающие нечеткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, Устава ОО, распоряжений администрации (не повлекшие за собой письменного взыскания).

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций; утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

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

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

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

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

соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

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

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

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

БЧп — базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧп = С_{ni} \times K_{mk} \times K_{pr} \times N \times Уп \times 4,2 \times K_{gr} + С_{ki} \times N \times Уп \times 4,2,$$

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

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

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

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

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

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

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

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

i - Наименование соответствующей образовательной программы;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

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

4,2 — среднее количество недель в месяце;

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

1 — если класс не делится на группы;

2 — если класс делится на группы;

Ск₁ - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СПп - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СПп} = ((\text{БЧп} \times \text{Кзн}) - \text{БЧп}) + ((\text{БЧп} \times \text{Кнм}) - \text{БЧп}) + \text{Д},$$

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

1,2 — за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

Д — выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

СТп — стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

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

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

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

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

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

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

Выслуга ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

$$ЗПр = БЧр + СПр + СТр,$$

где ЗПр — заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧр - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧр = ЗПпср \times Кр + Чр,$$

где ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа — 1,8;

2-я группа — 1,4;

3-я группа — 1,2;

4-я группа — 1,1;

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

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учителем;

СТр - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТр = Ср,$$

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

3) Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

где ЗПзг - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

БЧзг — базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧзг = ЗПспр \times Кр + П,$$

где ЗПспр - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

Кр — коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее — коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается коллективным договором, настоящим Положением общеобразовательного учреждения;

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

СПзг- специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧзг = (ЗПспр \times Кр \times Кзн) - (ЗПспр \times Кр) + р,$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления

повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$СТзг = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющему функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения.

4) Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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

7) Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

9) На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

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

11) Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

12) Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с

постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений — центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

13) Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4. .

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

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

15) Размеры доплат и надбавок из специального фонда оплаты труда, применяемые для всех категорий работников ГБОУ СОШ с. Кротково.

Наименование	Размер (в рублях и %)
Доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ.	
проверка тетрадей и письменных работ – 1-4кл.	до 2000
проверка тетрадей и письменных работ – 10,11кл.- математика, русский язык	до 2000
проверка тетрадей и письменных работ – 5-11 кл.- остальные предметы	до 2000
заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.)	до 1500
За работу с учащимися ОБЗ	до 20%
Доплаты всем работникам за дополнительные виды работ, не предусмотренные должностными обязанностями:	
организация воспитательной работы с обучающимися	до 20000
за ведение документации по школьным перевозкам	до 5000
консультации и дополнительные занятия с обучающимися по формированию функциональной грамотности	до 10000
методическое сопровождение и ведение документации по адаптированному обучению	до 5000
информационно-техническое сопровождение сайта ОО	до 10000
руководство методическими объединениями	до 5000
внедрение и контроль в процесс обучения здоровьесберегающих технологий, организация спортивной работы в школе	до 10000
осуществление мониторинга состояния здоровья и уровня физического развития учащихся и физическую подготовку	до 8000
организация работы с программным комплексом АСУ РСО	до 15000
организация работы с программным комплексом АИС Кадры в образовании	до 8000

организация работы по безопасности жизнедеятельности ОО (охрана труда)	до 5000
ведение протоколов, документации конференций, общих собраний, педагогических советов, производственных совещаний	до 5000
выполнение обязанностей библиотекаря	до 8000
организация работы и руководство экспериментальной площадкой, инновационной деятельности учреждения	до 15000
за курирование предпрофильного, профильного, интегрированного обучения, проектной, здоровьесберегающей и других направлений инновационной деятельности, за каждое направление;	до 10000
за организацию горячего питания школьников	до 10000
выполнение обязанностей ведущего специалиста контрактной службы	до 10000
за ведение воинского учёта	до 3000
предоставление своевременных и достоверных сведений в различные информационные системы (ФИС ФРДО, мониторинг предписания надзорных органов, ЕГИССО, прием документов и регистрация заявлений для зачисления в школу и т.д.)	до 5000
организация работы по наставничеству в ОО (за одного наставляемого)	до 3000
организация работы школьного музея	до 3000
за работу с бланками строгой отчетности (в т.ч. оформление)	до 5000
за организацию работы по пожарной безопасности, по электробезопасности безопасности в школе	До 10000
Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:	
за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист» при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью	1,1
за ученую степень доктора наук	1,2
за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1
за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающих коэффициентов за перечисленные выше звания	1,1
Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.	Работникам согласно результатов проведения СОУТ до 4% оклада
За работу в ночное время	в соответствии со ст.154 ТК РФ не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада)
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ в двойном размере

IV. Субсидии из областного бюджета педагогическим работникам ГБОУ СОШ с. Кротково на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)

Приказом руководителя устанавливается ежемесячная компенсационная доплата педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере базовой суммы 100 руб, в соответствии с п.11 ст.108 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации №273-ФЗ от 29.12.2012 г.

Компенсационная доплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы.

Компенсационная доплата производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Порядок определения и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

V. Субсидии из областного бюджета ГБОУ СОШ с.Кротково в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на выделение дополнительных средств:

1) «Предоставление субсидии государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования» за счет средств областного бюджета - 1 часть вознаграждения за классное руководство.

Педагогическим работникам, на которых приказом возложены функции классного руководителя, устанавливается ежемесячное вознаграждение.

В целях определения размера вознаграждения установлена нормативная наполняемость классов (классов-комплектов) в количестве 14 человек.

В классах (класс-комплектах) с численностью обучающихся не менее 14 человек, размер вознаграждения составляет 2 015 рублей (ППСО №93 от 22.08.2018г. «О внесении изменений в отдельные ППСО..»)

В классах (класс-комплектах) с численностью меньше 14 человек, размер вознаграждения определяется пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

Вознаграждение производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

2) «Иные межбюджетные трансферты на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования» за счет средств областного бюджета, формируемых в рамках средств, поступающих в областной бюджет из федерального бюджета - 2 часть вознаграждения за классное руководство. Порядок предоставления субсидии, утвержденный ППСО от 17.02.2011г.№51 «Об установлении отдельных расходных обязательств...»

Педагогическим работникам, на которых приказом возложены функции классного руководителя, устанавливается ежемесячное вознаграждение.

Размер части вознаграждения составляет 10 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс.человек (ППСО от 17.04.2024г №277 «О внесении

изменений в ППСО от 15.02.2006г «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя...») с 01 марта 2024года независимо от наполняемости классов (классов-комплектов).

Одному педагогическому работнику осуществляется не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплата производится ежемесячно, не позднее последнего числа текущего месяца.

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

3) «Предоставление субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области на финансовое обеспечение расходов по осуществлению ежемесячной денежной выплаты в размере 10000 (десяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в учреждениях»

Устанавливается денежная выплата молодому, в возрасте не старше 35 лет педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» педагогическая специальность в государственное образовательное учреждение или муниципальное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

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

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

Педагогическому работнику, принятому на работу до вступления в силу настоящего постановления, денежная выплата производится со дня вступления настоящего постановления до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу.

В случае перехода педагогического работника по трудовому договору по педагогической специальности в другое образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

При исчислении срока не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву.

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

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

4) «Предоставление субсидий из областного бюджета государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области на обеспечение проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Самарской области, включая выплату педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении

государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации»

Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, получают компенсацию за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, которая выплачивается по месту работы.

Директор издает Приказ об освобождении от работы, сохранении места работы, средней заработной платы и направлении педагогического работника на пункт проведения экзамена для участия в организации и проведения ГИА.

Компенсация педагогическому работнику выплачивается на основании ведомостей учета дней участия в ГИА, предоставленной в организацию.

Размер компенсации за один день участия педагогического работника в подготовке проведения ГИА составляет:

- председателям ПК - 1500 рублей;
- экспертам ПК - 1000 рублей;
- членам ГЭК - 750 рублей;
- руководителям ППЭ - 750 рублей;
- организаторам в аудиториях проведения ГИА - 700 рублей;
- организаторам вне аудиторий проведения ГИА - 550 рублей;
- техническим специалистам - 650 рублей;
- ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов - 650 рублей;
- специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ по химии - 650 рублей;
- экзаменаторам-собеседникам - 650 рублей;
- экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии - 650 рублей.

Выплата компенсации педагогическим работникам образовательных организаций производится в месяце, следующем за месяцем представления ими в образовательную организацию документов дней участия в ГИА, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Порядок определения объема и условия предоставления субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

5) «Иные межбюджетные трансферты на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г. Байконура и федеральной территории "Сириус", муниципальных организаций и профессиональных образовательных организаций»

6) «Предоставление субсидии из областного бюджета государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области»

Установить ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам с 1 января 2024 года (ППСО от 16.02.2024 №94).

Установить, что денежные выплаты производятся педагогам-психологам, осуществляющим свою деятельность по месту их основной работы, в том числе работникам, выполняющим другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в

свободное от основной работы время по месту их основной работы.

Установить, что денежные выплаты осуществляются на ставку заработной платы пропорционально количеству занимаемых педагогами-психологами ставок и учитываются при определении среднего заработка.

Установить, что денежные выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Порядок определения объема и условия предоставления субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

7) «Субсидии на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»

«Предоставление субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»

ППСО от 03.05.2023 №365 «Об установлении отдельных расходных обязательств....»

В рамках реализации федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» национального проекта «Образование», с целью формирования единой воспитательной среды и вовлечения молодежи в общественно полезную деятельность ввести в штатное расписание школы должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере 0,5 ставки с 01 сентября 2023 года.

Должностной оклад советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями определяется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений — центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

8) ППСО от 19.02.2024г. №100 (в редакции от 28.08.2024 г. №619) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области на осуществление в марте, сентябре 2024 года единовременных денежных выплат на ставку заработной платы работникам государственных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»:

Предоставление субсидий из областного бюджета государственным бюджетным и государственным автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области на осуществление в марте, сентябре 2024 года единовременных денежных выплат в размере 11500 (одиннадцать тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам;

Предоставление субсидий из областного бюджета государственным бюджетным и государственным автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области на осуществление в марте, сентябре 2024 года единовременных денежных выплат в размере 11500 (одиннадцать тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы руководителям, заместителям руководителя, директору, заместителю директора, ректору, проректору, главному бухгалтеру, руководителю структурного подразделения;

Предоставление субсидий из областного бюджета государственным бюджетным и государственным автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области на осуществление в марте, сентябре 2024 года единовременных денежных выплат в размере 5750 (пяти тысяч семисот пятидесяти) рублей на ставку заработной платы работникам, за исключением педагогических работников, руководителей, заместителей руководителя, директора, заместителя директора, ректора, проректора, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения;

9) «Предоставление субсидии из областного бюджета государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области на выделение в 2024 году дополнительных средств областного бюджета на выплату отпускных работникам государственных учреждений Самарской области, в том числе на возмещение затрат» ППСО от 17.06.2024 №424 «Об установлении расходных обязательств Самарской области».

10) «Субсидии на организацию школьных перевозок в Самарской области» ППСО от 28.12.2006 №194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»

Должностные оклады (оклады) водителей школьных автобусов и воспитателей сопровождающих, задействованных в школьных перевозках, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих по ППСО от 29.10.2008г. №431 (с изм.внесенными ППСО от 26.10.2022 №893)

Размеры и сроки увеличения заработной платы работников устанавливаются Правительством Самарской области.

Заработная плата работников представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, выплат из специального фонда, выплат из стимулирующего фонда и доплат до МРОТ.

10.1. К выплатам из специального фонда относятся:

доплата за протяженность маршрута водителям школьного автобуса;
доплата за стаж работы водителем автобуса.

10.2. К стимулирующим выплатам относятся:

доплата за сложность, интенсивность и напряженность труда водителям школьных автобусов и воспитателям сопровождающим подвоз учащихся;
доплата за выслугу лет воспитателям сопровождающим учащихся по подвозу.

10.3. Устанавливаются ежемесячные доплаты из специального фонда при тарификации на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря:

за протяженность маршрута до 40 км- 100% от базового оклада;
за протяженность маршрута от 41 до 70 км-125% от базового оклада;
за протяженность маршрута свыше 70 км-150% от базового оклада
за стаж работы водителем автобуса от 3 до 5 лет- 100% от базового оклада;
за стаж работы водителем автобуса от 5 до 10 лет- 125% от базового оклада;
за стаж работы водителем автобуса от 10 лет и выше- 150% от базового оклада.

10.4. Устанавливаются ежемесячные доплаты из стимулирующей части при тарификации на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря:

за сложность, интенсивность и напряженность труда водителям школьных автобусов в размере - 164,72% от базового оклада (Приказ СВУ МО и НСО от 19.03.2024г №365);
за сложность, интенсивность и напряженность труда воспитателям в размере- 21% от базового оклада;

за выслугу лет воспитателям свыше 10 лет в размере – 4% от базового оклада.

10.5. Устанавливаются ежемесячные доплаты до МРОТ, установленного законодательством, из дополнительных субсидий до МРОТ на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

10.6. Работникам по подвозу учащихся может быть выплачена разовая премия за сложность, интенсивность и напряженность труда и материальная помощь при наличии экономии общего фонда оплаты труда в порядке, определенном настоящим Положением.

**VI. Формирование и распределение фонда оплаты труда,
а также расчета заработной платы работников
СП «Детский сад Березка» и Исаковского филиала государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы с. Кротково муниципального района
Похвистневский Самарской области
(ГБОУ СОШ с.Кротково)**

I. Заработная плата работников 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.**

1) 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).
(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)

2) К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество;

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

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста превышение плановой наполняемости групп и другое);

ежемесячная надбавка за выслугу лет.

К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия — это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания (ст. 191 «Поощрения за труд» Трудового кодекса РФ).

Премии выплачиваются:

- за профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;

- за активное участие в общественной жизни, направленное на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за соблюдение сроков и качественную подготовку образовательного учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений;
- за проведение открытых уроков, занятий;
- за выступления (доклады) на педсоветах;
- за разработку методических пособий и использование их в работе;
- за выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата;
- за организацию и проведение семинаров, совещаний, "круглых столов" и т.п.;
- по результатам участия работника в конкурсах профессионального мастерства;
- за активное участие в пополнении внебюджетного фонда ОО за счёт спонсоров;
- иные поощрительные выплаты: премирование к юбилейным датам со дня рождения (50 лет - женщины и мужчины, 55 лет – женщины и мужчины, 60 лет – женщины и мужчины, 65 лет – мужчины и женщины).

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

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

3. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

. Формирование фонда оплаты труда

1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12}, +T$$

где: NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году.

(п. 2.1 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 N 917)

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

2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 71,7\% \text{ (образовательный процесс);}$$

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 76,8\% \text{ (присмотр и уход)}$$

71,7% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников осуществляющих образовательный процесс (основные и адаптированные программы);

76,8% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников осуществляющих присмотр и уход

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

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 28,3\% \text{ (образовательный процесс);}$$

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 23,2\% \text{ (присмотр и уход)}$$

28,3% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников осуществляющих образовательный процесс (основные и адаптированные программы);

23,2% - доля стимулирующей в фонде оплаты труда работников осуществляющих присмотр и уход.

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

2.4. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

VII. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации (приложение № 1).

VIII. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образования распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее **54%** от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более **20%** от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

-на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее **13%** от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

-на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее **13%** от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

(п. 4.1.1 введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 с 1 января 2013 года)

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 4.1.1 настоящего Положения, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки. (п. 4.1.2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)

3. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами **на основе утверждаемого министерством образования и науки**

Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

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

(п. 4.2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600)

Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

3. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество) труда устанавливаются при тарификации с 1 сентября и с 1 января.

Устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты на период с 01 сентября по 31 декабря и на период с 01 января по 31 августа при тарификации педагогическому и вспомогательному персоналу из следующего расчёта.

За результативность деятельности и качество работы из 54% стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам 70% -за баллы, 30%- на разовые премии.

За выслугу лет педагогическим работникам из 13% стимулирующей части ФОТ в размере 10% от должностного оклада за стаж работы от 3х до 10 лет, 15%- свыше 10 лет.

За интенсивность, напряженность воспитателям и помощникам воспитателей вся 20% стимулирующая часть ФОТ за фактическое количество набранных баллов.

За результативность деятельности и качество работы помощникам воспитателей и прочим работникам весь 20% ФОТ стимулирующей части за фактическое количество набранных баллов.

Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части соответствующей категории персонала делится на общее количество набранных баллов в соответствии с Приложением 3. Далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно.

3. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия — это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания (ст. 191 «Поощрения за труд» Трудового кодекса РФ).

Решение о премировании работников принимается директором ОО на основании ходатайства председателя профсоюзного комитета или Совета ОО, а также представления заместителей руководителя, оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер премии.

По результативности работы Учреждения в течение определённого периода (учебного года, четверти или иного) может осуществляться премирование всех категорий

работников приказом директора.

Источниками финансирования расходов, связанных с премированием, являются:

- экономия единого фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- доходы от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

6. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам ОО снижаются (отменяются) за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности; - нарушение трудовой дисциплины;
- систематически допускающие нечеткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, Устава ОО, распоряжений администрации (не повлекшие за собой письменного взыскания).

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

IX. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, применяемые для всех категорий работников в СП «Детский сад Березка» и Исаковского филиала

Наименование	Размер
Доплаты педагогическим работникам, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.	
надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).	до 20% от оклада
Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:	Работникам согласно результатов проведения СОУТ до 4% оклада
За выполнение работ с использованием хлора и других химических веществ (моющие и чистящие средства): помощникам воспитателя, младшему воспитателю	Работникам согласно результатов проведения СОУТ до 4% от оклада
повару	Работникам согласно результатов проведения СОУТ до 4% от оклада
За работу в ночное время	в соответствии со ст.154 ТК РФ не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада)
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ в двойном размере

Х. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера из экономии фонда оплаты труда за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями, применяемые для всех категорий работников в СП «Детский сад Березка» и Исаковского филиала.

Наименование	Размеры (в рублях)
за составление меню-требований по расходу продуктов питания и составление отчетности по питанию (обучение на спец. курсах)	до 1000
за ведение воинского учета	до 1000
за выполнение обязанностей по организации эксплуатации электроустановок и сетей, обеспечение электробезопасности работников и учащихся.	до 9000
за организацию работы с программным комплексом ЕИС (единая информационная система закупок)	до 1000
за выполнение обязанностей ведущего специалиста контрактной службы	до 3000
за осуществление мониторинга, аудита и контроля закупок товаров, работ, услуг, определение поставщиков, обеспечение гласности осуществления закупок	до 12000
за предоставление своевременных и достоверных сведений в различные информационные системы (ФИС ФРДО, мониторинг предписания надзорных органов, ЕГИССО, прием документов и регистрация заявлений для зачисления в школу и т.д.)	до 5000
за методическое сопровождение и ведение документации по адаптированному обучению	до 5000
за организацию работы с программным комплексом АСУ РСО	до 10 000
за интенсивность напряженность труда	до 20000

ХІ. Субсидии из областного бюджета педагогическим работникам СП «Детский сад Березка» и Исаковского филиала ГБОУ СОШ с. Кротково на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)

1. Приказом руководителя устанавливается ежемесячная компенсационная доплата педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере базовой суммы 100 руб, в соответствии с п.11 ст.108 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации №273-ФЗ от 29.12.2012 г.

2. Приказом руководителя устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 7500 (семь тысяч пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования по ППСО от 28.08.2024г. №619 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с 01 сентября 2024г.

Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности (п.4в ред. ППСО от 28.03.2018 №156)

Денежная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

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

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

ХII. Субсидии из областного бюджета СП «Детский сад Березка» и Исаковскому филиалу ГБОУ СОШ с.Кротково в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на выделение дополнительных средств.

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

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

Педагогическому работнику, принятому на работу до вступления в силу настоящего постановления, денежная выплата производится со дня вступления настоящего постановления до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу.

В случае перехода педагогического работника по трудовому договору по педагогической специальности в другое образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

При исчислении срока не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву.

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

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

2. Приказом руководителя устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам по ППСО от 16.02.2024г. №94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области.....» с 01 января 2024 года.

Денежные выплаты производятся педагогам-психологам, осуществляющим свою деятельность по месту их основной работы, в том числе работникам, выполняющим другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы по месту их основной работы.

Денежная выплата осуществляется на ставку заработной платы пропорционально количеству занимаемых педагогом-психологом ставок и учитывается при определении среднего заработка.

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

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

3. ППСО от 19.02.2024г. №100 (в редакции от 28.08.2024 г. №619) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области на осуществление в марте, сентябре 2024 года единовременных денежных выплат на ставку заработной платы работникам государственных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»:

Предоставление субсидий из областного бюджета государственным бюджетным и государственным автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых

главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области на осуществление в марте, сентябре 2024 года единовременных денежных выплат в размере 11500 (одиннадцати тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам;

Предоставление субсидий из областного бюджета государственным бюджетным и государственным автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области на осуществление в марте, сентябре 2024 года единовременных денежных выплат в размере 11500 (одиннадцати тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы руководителям, заместителям руководителя, директору, заместителю директора, ректору, проректору, главному бухгалтеру, руководителю структурного подразделения;

Предоставление субсидий из областного бюджета государственным бюджетным и государственным автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области на осуществление в марте, сентябре 2024 года единовременных денежных выплат в размере 5750 (пяти тысяч семисот пятидесяти) рублей на ставку заработной платы работникам, за исключением педагогических работников, руководителей, заместителей руководителя, директора, заместителя директора, ректора, проректора, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения;

4. «Предоставление субсидии из областного бюджета государственным бюджетным автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области на выделение в 2024 году дополнительных средств областного бюджета на выплаты отпускных работникам государственных учреждений Самарской области, в том числе возмещение затрат» ППСО от 17.06.2024 №424 «Об установлении расходных обязательств Самарской области».

ХIII. Выплата заработной платы

13.1. Срок выплаты заработной платы.

13.1.1. Заработная плата выплачивается работникам 10 и 25 числа каждого месяца. При этом 25 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца, начисленная с 1 по 15 число на основании табеля учета рабочего времени, 10 числа каждого месяца - выплачивается заработная плата за вторую половину предыдущего месяца, начисленная с 16 числа до конца месяца на основании табеля учета рабочего времени. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

13.1.2. Оплата ежегодного и дополнительного отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, производится на основании справки подтверждения. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск начисляется при увольнении.

13.2. Форма выплаты заработной платы.

13.2.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в рублях, путём перечисления на зарплатные пластиковые карты работников учреждения.

13.3. Расчетный листок.

13.3.1. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы,

подлежащей к выплате. Формирование расчетного листка производится с применением программы Кластер: Бюджет-Бухгалтерия.

13.4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

13.5. По истечении срока трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающейся работнику, производится в соответствии с действующим законодательством.

XIV. Удержания из заработной платы

14.1. Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед организацией могут производиться:

14.1.1. для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

14.1.2. для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

14.1.3. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

14.1.4. при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

14.2. Перечисленные удержания, за исключением удержания за неотработанные дни отпуска, производятся не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

XV. Порядок премирования.

15.1. К иным стимулирующим выплатам относится премия, которая выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания.

15.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

15.3. В Учреждении применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

15.4. Основанием для выплат премии работникам на определенный период являются материалы – представления, поданные директору ОУ, которые готовятся, заместителем директора по УВР, зам. директора по ВР, заведующего хозяйством, руководителями филиалов.

15.5. Решение о размере премирования принимает руководитель Учреждения и оформляет приказом.

15.6. Решение о премировании руководителя учреждения принимает руководитель Северо-Восточного управления образования и выплачивается на основании приказа Северо-Восточного управления образования в соответствии Положением.

15.7. Премия как поощрение (награждение) отличившихся работников выплачивается до 100% от заработной платы за:

- высокий уровень исполнительской дисциплины; своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- качественную организацию и высокую результативность проведения научно-методических, учебно-воспитательных, культурно-развлекательных, спортивно-оздоровительных мероприятий в зависимости от уровня;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний учащихся) по итогам контроля во всех его формах;
- активное участие педагогов в различных мероприятиях, направленных на реализацию показателей Национальных проектов Образование и Демография, поднимающих Рейтинг учреждения;
- работу в аттестационных комиссиях, жюри на уровне образовательного учреждения, района и округа;
- эффективную организацию и внедрения наставничества «Учитель наставник», «Классный руководитель наставник»;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ;
- качественное проведение открытых уроков, занятий, мастер-классов, семинаров и др. в зависимости от уровня;
- эффективное внедрение новых образовательных технологий;
- эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- эффективную организацию внеклассной работы по физическому воспитанию;
- обобщение и распространение собственного опыта работы или передового опыта педагогов;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.);
- качественную организацию работы общественных организаций обучающихся (Юнармии, волонтерского отряда, РДШ и др.)
- высокую читательскую активность обучающихся;
- хорошее санитарное/эстетическое состояние учебного кабинета (группы); систематическую работу по наполнению материальной базы кабинета (группы), эффективное использование кабинета (группы) в образовательном процессе;
- качественное обеспечение и выполнение требований комплексной безопасности (антитеррористической, пожарной, электробезопасности, охраны труда, пропускного режима и др.);
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур и других видов внешнего контроля;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- своевременное устранение аварий, неполадок систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования, ЭВМ;
- качественную организацию подвоза учащихся, обеспечение безопасной перевозки детей;

- качественное (своевременное) проектирование, организацию и отчетность своей деятельности и/или деятельности Учреждения;
- качественную работу по итогам учебного или календарного (отчетного) года (чет-верти, квартала);
- качественное (своевременное) исполнение ПФХД школы;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство в работе;
- качественную организацию и/или активное участие в праздничных мероприятиях;
- активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году;
- активное участие в проведении ремонтных работ в Учреждении;
- качественное проведение генеральных уборок;
- своевременное и качественное выполнение особо важных видов работ по образовательной и (или) хозяйственной деятельности;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.
- в связи с праздничными (День Учителя, День Защитника Отечества, Международный женский день «8 Марта») и юбилейными (55 лет - для женщин, 60 лет - для мужчин) датами.

15.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

XVI. Материальная помощь

16.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

16.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами (свыше 3-х месяцев) - до 2000 руб.;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств, подтвержденное соответствующими документами) - до 4000 руб.;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей, подтвержденное соответствующими документами) - до 4000 руб.;
- выход на заслуженный отдых - до 10000 руб. (проработавший сотрудник более 25 лет в ОО, подтвержденное соответствующими документами).
- для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы: оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи - до 4000 руб.

16.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

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

16.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

**Приложение №1
к Положению об оплате труда работников**

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№	Виды	Размер %
1	За работу в ночное время	в соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
3	За работу с вредными условиями труда:	
	повару	4%

Критерии оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) учителя ГБОУ СОШ с. Кротково

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Дата заполнения: _____

Общее количество полученных баллов: _____

	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): положительная динамика -1 балл; стабильный результат – 0,5 балла. <i>Примечание:</i> средний балл рассматривается в сравнении с результатами учителя за год, предшествующий отчетному году; в 1-х классах средний балл подсчитывается по результатам контрольных срезов.	Средний балл по итогам уч. года. Сведения из АСУ РСО; сводная таблица учителя; справка рук. МО по 1 кл.	1		
1.2.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации – 1 балл, их доля ниже среднего по муниципалитету - 0,5 балла.	Копия ведомости ОГЭ (первый протокол)	1		
1.3.	Доля обучающихся 9-х классов, прошедших итоговое собеседование: 100%-1 балл; менее 100%- 0,5 баллов	Протокол ИС	1		
1.4.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по	Протоколы ОГЭ; сведения из АСУ РСО	2		

	преподаваемому учителем предмету(-ам): несоответствие- 0 баллов; соответствие по одному предмету - 1 балл; соответствие по двум предметам - 2 балла.				
1.5.	Доля выпускников 9 класса, сдавших ОГЭ на оценки 4-5: 60 – 69% – 0,5 балла; 70 – 79% – 1 балл; 80 и более % – 1,5 балла (без учета сентябрьских сроков, результат суммируется за каждый предмет).	Копия ведомости ОГЭ (первый протокол)	1,5		
1.6.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации – 1 балл, их доля ниже среднего по муниципалитету - 0,5 балла.	Копия ведомости ЕГЭ.	1		
1.7.	Доля обучающихся 11 классов, получивших «зачёт» за итоговое сочинение 100%-1 балл; менее 100%- 0,5 баллов	Протокол ИС	1		
1.8.	Наличие выпускников на уровне среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 60 – 69 баллов – 1 балл; 70 - 79 баллов – 2 балла; 80 и более баллов – 3 балла. (результат суммируется за каждый предмет)	Копия ведомости ЕГЭ.	3		
1.9.	Результаты независимой оценки качества обучения (по итогам переводных экзаменов): отрицательная динамика результатов переводных экзаменов по сравнению с годовыми оценками- 0 баллов; позитивная динамика в результатах обучающихся - 0,5 балла; соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся класса результатам переводных экзамена- 0,5 балла; (результат суммируется за каждый предмет)	Протоколы переводных экзаменов. Сравнительная таблица итогов года и результатов переводных экзаменов.	1		
1.10.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования (в сравнении с годом, предшествующим отчётному) – 1 балл.	Сравнительный анализ учителя-предметника итогов обучения в 3 и 4 классе (по основным предметам)	1		

1.11.	Результаты независимой оценки качества обучения (ВПР, РКР, НИКО): отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты – 0,5 балл; доля обучающихся 4-8 классов, правильно выполнивших практико-ориентированные задания в рамках ВПР, более 65% -1 балл, 55-65% - 0,5 балла, менее 55%-0 баллов Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся класса результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР по преподаваемому учителем предмету(-ам): соответствие за каждый предмет – 0,5 балла;. Несоответствие по одному предмету – (-0,25 баллов); несоответствие по двум предметам – (-0,5 балла)	Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения сведения из АСУ РСО, данные ФИС ОКО	3		
1.12.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках – 0,5 балл	Подтверждение не требуется (<i>Справка зам директора по УВР</i>).	0,5		
1.13.	Доля обучающихся классного коллектива, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО - 1 балл; на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО - 0,5 балла	Информация классного руководителя из АСУ РСО	1		
1.14.	Доля обучающихся, вовлечённых педагогом (помощь в регистрации), в проекты по патриотическому воспитанию, в т.ч. РДДМ, Юнармия, волонтерского движения, ЮИД (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов - 1 балл; -поддержка и сопровождение какого-либо детского, юношеского движения и т.д. – 1 балл	Статистические данные о регистрации Пакет документов по сопровождению	2		
1.15.	Участие в конкурсе методических разработок патриотической направленности, на уровне района-0,5 балла, округа- 1 балл, региона-2 балла, на уровне РФ-3 балла.	Результаты достижений учителя /ученика (сертификаты, дипломы, грамоты)	3		

1.16.	Результаты участия педагогов/учащихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в конкурсах, мероприятиях по модели учитель/учитель; учитель-ученик: 1 учитель/ученик – 1 балл.	Результаты достижений учителя /ученика (сертификаты, дипломы, грамоты)	1		
	ИТОГО по 1 разделу		24		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад (очная форма), организованных на бесплатной основе: наличие на уровне района – 2 балла; 3 и более призера на уровне района – 2,5 балла; наличие на уровне округа – 3 балла; 3 и более призера на уровне округа – 3,5 балла; наличие на уровне области и выше – 5 баллов. За участие на уровне района – 0,5 баллов; на уровне округа и выше – 1 балл. <i>(результат суммируется за каждый предмет)</i>	Приказ, копии грамот, дипломов.	5		
2.2.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами конференций по предмету (очная форма), организованных на бесплатной основе: наличие на уровне района – 2 балла; 3 и более призера на уровне района – 2,5 балла; наличие на уровне округа – 3 балла; 3 и более призера на уровне округа – 3,5 балла; наличие на уровне области и выше – 5 баллов. За участие на уровне района – 1 балл; на уровне округа и выше – 1,5 балла. <i>(результат суммируется за каждый предмет)</i>	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	5		
2.3.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призёрами олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), конкурсов, фестивалей, входящих в перечень мероприятий,	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	9		

	<p>утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) по любым направлениям: «Экология», «Патриотическое воспитание», «Волонтерство», «Ученическое самоуправление», проекты «РДДМ»: наличие учащихся, ставших победителями или призёрами: на муниципальном уровне – 0,5 баллов за ученика или группу; окружном уровне – 1 балл за ученика или группу; зональном – 1,5 балла за ученика или группу; на уровне области – 2 балла за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях – 3 балла за ученика, команду или группу. <i>Примечание: баллы суммируются;</i></p> <p>- организация (очного/заочного) участия детей в олимпиадах, фестивалях и конкурсах районного уровня - 0,5 баллов; окружного - 0,5 баллов, зонального - 1 балл за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней - 2 балл за ученика или группу <i>(независимо от количества конкурсов).</i></p>				
2.4.	<p>Наличие побед учащихся в социально значимых проектах (очная форма), выполненных под руководством учителя: на уровне района – 2 балла; округа – 3 балла; области и выше – 4 балла.</p> <p>За участие на уровне района – 1 балл; на уровне округа и выше – 1,5 балла.</p> <p>Заочная форма (на бесплатной основе): на уровне района – 1 балл; округа – 1,5 балла; области и выше – 2 балла.</p> <p>За участие на уровне района – 0,5 балл; на уровне округа и выше – 1 балл. <i>(результат суммируется за каждый проект)</i></p>	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	4		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»	Статистика по сменам «Вега», «Сириус»	2		

	образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты - 2 балла.				
2.6.	<p><i>Участие обучающихся</i></p> <p>-в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", «Шоу профессий», направленных на раннюю профориентацию-0,5 балл;</p> <p>-в региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся «Будущий профессионал», «Абилимпикс» - 0,5 балл;</p> <p>- в мероприятия, по ознакомлению обучающихся о структурой экономики территории или региона (экскурсии, поездки, встречи, дни открытых дверей) – 0,5 балл;</p> <p>-в региональном проекте «Билет в будущее» -0,5 балл;</p> <p>-участие родителей в различных мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся -0,5 балл;</p> <p>-в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»- 0,5 балл; наличие победителей и призеров в мероприятиях движения JuniorSkills-1 балла. <i>Примечание: баллы суммируются.</i></p>	<p>Договоры, приказы Расчет по формуле.</p> <p>Статистические данные</p> <p>План мероприятий</p>	4		
2.7.	<p>Развитие школьного музееведения.</p> <p>Поддержка и сопровождение школьного музея- 1 балл</p> <p>Участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного музееведения на уровне: района- 1 балл, округа- 2 балла, региона- 3 балла, РФ- 4 балла.</p> <p><i>Примечание: баллы суммируются</i></p>	Сбор пакета документов.	5		
	ИТОГО по 2 разделу		34		

2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1.	Повышение квалификации педагога в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», «Школа Современного учителя» сертификация педагогических работников, прошедших повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в РФ» (1 курс – 0,5 балла, 2 курса – 1 балл, 3 курса и более — 1,5 балла	Документ, подтверждающий повышение квалификации.	1,5		
3.2.	Повышение уровня профессионального мастерства педагога в форматах непрерывного образования – 2 балла.	Документ, подтверждающий повышение квалификации.	2		

3.3.	<p>Наличие призовых мест за очное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (Учитель года, Классный руководитель, Педагогический проект, Долгосрочный воспитательный проект): на уровне школы – 2 балла, района – 3 балла; округа - 5 баллов, области и выше – 10 баллов.</p> <p>Наличие призовых мест за заочное и дистанционное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, учрежденных МО и НСО и СИПКРО организованных на бесплатной основе: на уровне округа - 2 балла, области – 3 балла.</p> <p>При наличии грамоты за очное участие выше уровня ОУ – 1 балл, за заочное участие – 1 балл.</p> <p><i>(результат суммируется за каждый конкурс)</i></p>	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	10		
3.4.	<p>Создание равных условий для получения качественного образования обучающихся школы при помощи использования на уроках ИКОП «Сферум», ФГИС «Моя школа» (нарастающий итог)</p> <p>15%-49% -1 балл 50%-80% -2 балла 81%-100%- 3 балла</p>	Подтверждение не требуется <i>(федеральная выгрузка из системы заместителем директора УВР)</i>	3		
3.5.	<p>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- 0,5 балла</p> <p>Наличие публикаций учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, на официальной странице в социальных сетях (ВКонтакте, в Одноклассники) – 0,5 балл</p>	Скриншот ресурса	0,5		
		Ссылки на публикации (не менее 9)	0,5		

3.6.	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- 2 балла	Отчет из АСУ РСО	2		
3.7.	Результаты использования учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся: презентация методической разработки урока, внеурочного занятия, авторских заданий по ФГ (не менее 5 заданий) на уровне ОО – 1 балл; на уровне округа-1,5 балла; области-2 балла.	Разработка урока, занятия; авторские задания по ФГ	2		
3.8.	Участие педагога в ГИА в качестве организатора – 0,25 балла, в качестве эксперта – 0,5 балла за каждое участие. <i>(результат суммируется)</i>	Копия приказа по школе.	1		
	ИТОГО по 3 разделу		22,5		

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

4.1.	Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных как самим ОУ (в зависимости от уровня), так и в ходе проведения мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): выступления на (очных) конференциях, форумах, семинарах :на школьном уровне-1 балл; на	Сводная таблица учителя. Программа мероприятия; сертификат, диплом, приказ	4		
------	---	---	----------	--	--

	<p>городском-1,5 балла, окружном уровне – 2 балла, на областном уровне – 3 балла, на российском уровне -4 балла (При наличии экспертизы на уровне школы). Примечание: баллы не суммируются. При наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих);</p> <p>Участие в работе в качестве технического специалиста, экзаменатора – собеседования, эксперта итогового собеседования в 9-х классах- 0,5 балла.</p> <p>Работа в качестве члена жюри на мероприятиях районного, окружного, областного уровней - 1 балл;</p>	Приказы	1,5		
4.2.	<p>Результаты участия работника, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - (победитель, призер, лауреат, дипломант) на школьном уровне – 1,5 балла, городском уровне -2 балла; окружном уровне – 3 балла, зональном- 4 балла; областном уровне – 5 баллов, на российском уровне - 6 баллов; - участие работника в конкурсах профессионального мастерства на школьном уровне-1 балл; городском-1,5 балла; на окружном- 2 балла; зональном-3 балла; областном и выше –4 балла. (При наличии экспертизы на уровне школы); - результаты участия работника в заочных конкурсах методических разработок (в т.ч. патриотической направленности), учрежденных МО и НСО и СИПКРО, на окружном уровне - 1 балл, областном- 2 балла; - участие работника в заочных конкурсах методических разработок, учрежденных МО и НСО и СИПКРО, на окружном уровне — 0,5 баллов, областном - 1 балл. 	Приказ, сертификат, диплом	11		
4.3.	Очное участие педагогических работников ОО в	Приказ, сертификат, диплом	10		

	<p>тематических мероприятиях по профессиональной профориентации обучающихся и (или) сопровождению профессионального самоопределения обучающихся (методических конкурсах по распространению опыта работы и др.) различных форм и уровней.</p> <p>Участие на уровнях: район- 0,5 балла (+05 балла победа), округ-1 балл (дополнительно за призовое место- 1 балл), регион-2 балла (призовое место+1,5 балла), на уровне РФ- 3 балла (призовое место +2 балла), международный уровень- 4 балла(дополнительно за победу 6 баллов).</p> <p><i>Примечание: баллы суммируются по наивысшему уровню.</i></p>				
	ИТОГО по 4 разделу		26,5		
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: при уровне - 1 балл	Информация классного руководителя	1		
5.2.	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- Доля обучающихся-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО составляет от 55% и выше (от общей численности обучающихся классов, в которых преподает учитель) -0,5 балла; -наличие обучающихся, успешно выполнивших нормы	Статистические данные; приказ	2,5		

	ВФСК "ГТО" (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет – 2-4 % -1 балл, 5% и выше -2 балла				
5.3.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся - 0 баллов; наличие фактов нарушения- (-0,5)	Сведения ГИБДД; протоколы ГИБДД	0		
5.4.	Эффективное и безопасное (в соответствии с СанПиН) использование учебного оборудования, инвентаря, сохранность имущества - 0,5 баллов.	Справка отв. за сохранность имущества (завхоза)	0,5		
	ИТОГО по 5 разделу		4		
	ВСЕГО		111		

Ф.И.О. / Подпись

Председатель экспертной комиссии

(заместитель директора по УВР):

Председатель профсоюзного комитета:

Члены экспертной комиссии:

Работник ОО

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников

Критерии оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) воспитателя ГБОУ СОШ с.Кротково

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Дата заполнения: _____

Общее количество полученных баллов: _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях ВК, ОК с информацией о функционировании структурного подразделения - 1 балла <i>(баллы суммируются)</i>	Ссылку на сайт и страницу в социальных сетях	2		
1.2.	Разработка и реализация основной образовательной программы на соответствие Федеральному государственному стандарту	Заключение экспертного совета/уровень	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
	дошкольного образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне: средний уровень - 2 балла высокий уровень – 3 баллов				
1.3.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально - ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута (план индивидуально - ориентированных коррекционных мероприятий) и мониторинга для каждого воспитанника с ОВЗ.	2		
1.4.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей – 0,5 балла; 80%-89% - 1 балла; 90% и более – 1,5 баллов	Указать ссылку на сайт, где размещен график предоставления услуги, приложить копии страниц журналов регистрации обращений за консультационной помощью.	1,5		
1.5.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): - 50%-69% воспитанников, посещающих	Данные АСУ РСО	1,5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
	учреждения доп. образования – 0,5 балл; 70%-89% воспитанников - 1 балла; 90% и более воспитанников – 1,5 балла.				
1.6.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% - 0,5 балл; 10% - 15% - 1 балла; 16% - 24% - 2 балла; более 24% - 3 балла	Данные АСУ РСО	3		
ИТОГО ПО БЛОКУ 1			13		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Результаты участия воспитанников в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования и науки Самарской области ("Космофест", «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.): участие в окружном этапе - 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне - 2 балла	Выписки из приказов об итогах конкурсов/наградой материал	6		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
	победа на региональном уровне – 3 балла; (Баллы суммируются)				
2.2.	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - участие на первом (отборочном) этапе: – 0,5 балл; - участие во втором (очном) этапе - 1 балла; - победа во втором (очном) этапе - 2 балла.	Выписки из приказов об итогах конкурсов/наградой материал	2		
2.3.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами в конкурсах и фестивалях (очная форма), организованных на бесплатной основе: наличие на уровне района – 1 балла; 3 и более призера на уровне района – 1,5 балла; наличие на уровне округа – 2 балла; 3 и более призера на уровне округа – 2,5 балла; наличие на уровне области и выше – 3 балла. За участие на уровне района –0,5балл; на уровне округа и выше – 1 балл. Заочная и/или дистанционная форма (на бесплатной основе): наличие на уровне района – 0,5 баллов; 3 и более призера на уровне района – 1 балл; наличие на уровне округа – 1,5 балла; 3 и более призера на уровне округа – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла. (результат суммируется по видам конкурсов)	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
ИТОГО ПО БЛОКУ 2			11		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Наличие у дошкольной организации регулярно обновляющейся официальной страницы в социальных сетях, публикации воспитателя на официальной странице в социальных сетях (ВКонтакте, ВОдноклассники) – не менее двух публикаций в месяц, 1 балл.	Ссылки на публикации (не менее 2 публикаций в месяц)	1		
3.2	Осуществление в постоянном режиме интерактивного взаимодействия с родителями в Сферум (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл.	Ссылки на интерактивное взаимодействие (не менее 9). Ссылка на официальную страницу в Сферум	1		
ИТОГО ПО БЛОКУ 3			2		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне района - 0,5 балла на уровне образовательного округа – 1 балл;	<u>В 2025г.</u> Достаточно в листе оценивания указать 1 мероприятие и тему представленного опыта: на уровне района: _____ на уровне образовательного округа:	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
	на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы суммируются)	_____ на региональном уровне: _____ на федеральном уровне: _____ и т.п.) Приказ, положение, копии грамот, дипломов.			
4.2.	Наличие призовых мест за очное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (Воспитатель года, Педагогический проект и др.): на уровне школы – 1 балла, района – 2 балла; округа - 3 баллов, области и выше – 5 баллов. Наличие призовых мест за заочное и дистанционное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, организованных на бесплатной основе: на уровне округа – 1 балла, области – 2 балла. При наличии грамоты/сертификата за очное участие выше уровня ОУ – 2 балла; за заочное участие – 1 балл. (результат суммируется)	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	5		
4.3.	Наличие публикаций воспитателя по обобщению и распространению собственного педагогического опыта: - в печатных методических изданиях на уровне района - 0,5 балла; округа – 0,75 балл; области – 1 балла; на всероссийском или международном уровнях – 1,5 балла.	Титульный лист сборника, содержание, копия печатной публикации. Адрес сайта. Скриншот страницы сайта.	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
	- в профессиональном сообществе размещенных в сети Интернет – 0,5 балла, за каждую публикацию (не более двух). (результат суммируется)				
4.4.	Выступления педагога на конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах и др.: на уровне района - 1 балл; округа – 2 балла, области и выше – 3 балла. (результат суммируется)	Приказ, программа, копии грамот, дипломов.	3		
4.5.	Участие в составе экспертных (рабочих) групп, комиссиях, творческих группах, жюри (оргкомитетов конкурсов), в работе консилиумов и т.п. на уровне района - 0,5 на уровне округа - 1 на уровне региона – 2	Копия приказа	2		
4.6.	Повышение квалификации педагога в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации») – 1 балл.	Документ, подтверждающий повышение квалификации.	1		
4.7	Повышение уровня профессионального мастерства педагога в форматах непрерывного образования – 2 балла.	Документ, подтверждающий повышение квалификации.	2		
4.8.	Участие в сопровождении педагогической практики студентов, исполнение функции	Приказ	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
	наставника				
4.9.	Ведение воспитателями электронной очереди в системе Е-услуги – 1 балл, работа в АСУ РСО – 1 балл. (результат суммируется)	Подтверждение не требуется	2		
ИТОГО ПО БЛОКУ 4			21		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Длительность отсутствия воспитанников в ДОУ по причине болезни: до 5 дней – 1 балл; от 5 до 7 дней – 0,75 балла; от 8 до 9 дней – 0,5 балл (по итогам отчетного года)	Из раздела 2.3. 85-к <u>За 2025 г.</u> Общее количество дней, пропущенных по болезни: _____ Среднегодовое количество детей: _____ Количество дней, пропущенных по болезни 1 ребёнком _____	1		
5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников 6-7 лет: от 50% до 70% - 0,5 балла; от 71% до 90% - 0,75 балла; свыше 90% - 1 балла.	По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	1		
5.3.	Доля воспитанников, в возрасте 6-7 лет успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности	Копии удостоверений	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
	воспитанников: 1% - 0,5 балла; 2% - 1 балл; 3% и выше - 2 балла.				
5.4.	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста – 0,5 балла	Приложить справку, указать о наличии либо об отсутствии фактов	0,5		
5.5.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – 0,5 балла	Приложить справку, указать о наличии либо об отсутствии фактов	0,5		
ИТОГО ПО БЛОКУ 5			5		
ВСЕГО			52		

Ф.И.О. / Подпись

Председатель экспертной комиссии

(заместитель директора по УВР):

Председатель профсоюзного комитета:

Члены экспертной комиссии:

Работник ОО

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников

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

(ФИО) _____
за период работы

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значению по критерию	Количество набранных баллов (заполняется самостоятельно ст. воспитателем)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной группой ОО)	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 3 Нет - 0 <i>Справка руководителя ОО</i>			
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
2.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Да/участие район. – 0,5 окружн. - 1 регион. - 2 федерал.- 2,5 междун. - 3 Да/победа в любом конкурсе – 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
2.2	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Да/участие район. – 0,5 окружн.- 1 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. - 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			

2.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90%; - 1 91%-100% - 3 Общее количество педагогических работников (включая совместителей) 5; количество работников (включая совместителей), имеющих категорию 5; доля работников, имеющих категорию (первую и высшую) 100% (приложить таблицу по форме 1 к п. 2.3)	1 3		
2.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% - 3 Общее количество педагогических работников ____; количество работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» _____, доля работников прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» _____% (приложить таблицу по форме 3 к п. 2.4)	3		
2.5	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал. – 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
2.6	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал – 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
2.7	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	ОО- 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион.- 2,5 федерал – 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			

2.8	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал. – 3 <i>Копия титульного листа печатного издания, страница «Содержание» сборника, в котором помещена публикация, копии документов, подтверждающих о публикации других ресурсах</i>			
2.9	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал – 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
2.10	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	регион. - 2 федерал.- 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
2.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 3 Нет – 0 <i>Справка руководителя ОО</i>			

Ф.И.О. / Подпись

Председатель экспертной комиссии

(заместитель директора по УВР):

Председатель профсоюзного комитета:

Члены экспертной комиссии:

Работник ОО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя - дефектолога (ФИО) _____

за период работы _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значению по критерию	Количество набранных баллов (заполняется самостоятельно учителем - логопедом)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной группой ОО)	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	Да – 3 Нет – 0 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВП (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
1.1.1	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов»	20%-39% от числа обучающихся - 1 40%-59% от числа обучающихся - 2 60% и более от числа			
	по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	обучающихся – 3 <i>Аналитическая справка старшего воспитателя</i>			

1.1.2	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	20%-39% от числа обучающихся - 1 40%-59% от числа обучающихся - 2 60% и более от числа обучающихся - 3 <i>Аналитическая справка старшего воспитателя</i>			
1.1.3	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»	20%-39% от числа обучающихся - 1 40%-59% от числа обучающихся - 2 60% и более от числа обучающихся – 3 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР</i>			
1.1.4	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся ОУ с ЗПР, РАС обучающихся - 1 20%-29% от числа обучающихся - 2 30% и более от числа обучающихся – 3 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР</i>			
1.2	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие»	20%-39% от числа обучающихся - 1 40%-59% от числа обучающихся - 2 60% и более от числа обучающихся – 3 <i>Аналитическая справка</i>			
	по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	<i>замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
1.3	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	региональный: победитель - 3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2 <i>Копии подтверждающих документов</i>			

1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
1.5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
1.6	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да – 1 нет – 0 <i>Справка руководителя ОО</i>			
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да – 1 Нет – 0 <i>Ссылка на страницу сайта (или скриншот страницы сайта)</i>			
2.2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Да – 1 (за каждый ЦОР и ЭОР) Нет - 0			

3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов):	Да/участие район. – 0,5 окружн. - 1 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. - 3 Да/победа в любом конкурсе – 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Да – 3 Нет – 0 <i>Заполнить таблицу по форме 3 к п. 3.2</i>			
3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.4	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, ре-гиона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	Да/участие район. – 0,5 муниципалитета - 1 округа - 2 региона – 2,5 федерал. - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Да/участие ОО – 0,5 район - 1 окружн. – 1,5 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. - 3 Да/победа в любом мероприятии – 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образова-тельного округа, региона, российском или международном уровнях	район. - 1 окружн. – 1,5 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.7	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):	создание – 0,5 создание и реализация - 1 создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа– 1,5 создание и реализация			

		разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона - 2 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 3 Нет – 0 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			

Ф.И.О. / Подпись

Председатель экспертной комиссии

(заместитель директора по УВР):

Председатель профсоюзного комитета:

Члены экспертной комиссии:

Работник ОО

Приложение №6 к Положению об оплате труда работников

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

(ФИО) _____
за период работы _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значению по критерию	Количество набранных баллов (заполняется самостоятельно педагогом - психологом)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной группой ОО)	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 1 40%-59% - 2 60% и более - 3 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	отсутствие положительного результата за отчетный период - 0 наличие положительного результата за отчетный период - 2 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			

1.3	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	<p>Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (без аналитического отчета) – 1</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся) – 2</p> <p>Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся (Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды) - 3</p> <p><i>Аналитическая справка замдиректора по УВП (по ОО);</i> <i>Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i></p>			
1.4	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p>	<p>60-70% - 1 71-85% - 2 СВЫШЕ 85% - 3</p> <p><i>Аналитическая справка замдиректора по УВП</i></p>			
1.5	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии</p>	<p>региональный: победитель - 3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2</p> <p><i>Копии подтверждающих документов</i></p>			

1.6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	ОО – 0,5 муниципальный - 1 окружной – 1,5 региональный - 2 всероссийский – 2,5 международный – 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
1.7	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки	ОО – 0,5 муниципальный - 1 окружной – 1,5 региональный - 2 всероссийский – 2,5 международный – 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
1.8	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР</i>			
1.9	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
1.10	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. – 1,5			

	методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. – 3 <i>Копия титульного листа печатного издания, страница «Содержание» сборника, в котором помещена публикация, копии документов, подтверждающих о публикации других ресурсах</i>			
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да - 3 <i>Ссылка на страницу сайта (или скриншот страницы сайта)</i>			
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ	региональный: победитель - 3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства	региональный: победитель - 3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.4	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО	район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов.</i>			
3.7	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:	учебно-методические материалы - 1 методические рекомендации – 1,5 методическое пособие – 2 <i>Копия подтверждающих документов</i>			

3.8	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% - 0,5 5% до 10% - 1 более 10% - 1,5 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР</i>			
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 3 Нет – 0 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО);</i>			
		<i>Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			

Ф.И.О. / Подпись

Председатель экспертной комиссии

(заместитель директора по УВР):

Председатель профсоюзного комитета:

Члены экспертной комиссии:

Работник ОО

Приложение №7 к Положению об оплате труда работников

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтерии (главного бухгалтера, бухгалтера), завхоза, делопроизводителя

(ФИО) _____ за период работы _____

№ п/п	Критерии оценивания	Результат (да, нет)	Баллы	Количество набранных баллов (заполняется самостоятельно работником)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной группой ОО)	Максимальное количество баллов
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	3			
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Да	2			
3	Соблюдение требований безопасности образовательной среды	Да	2			
4	Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения	Да	2			
5	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Да	3			
6	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Да	3			
7	Уменьшение кол-ва списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		1			
8	Качественное ведение документации образовательной организации	Да	3			
9	Своевременное и качественное предоставление отчетности		3(за каждый отчет)			
10	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Да	1			
11	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	Да	3			

12	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	Да	2			
13	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	Да	3			
14	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	Да	3			
15	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок	Да	3			
16	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	Да	2			
17	Своевременное и качественное планирование финансовохозяйственной и экономической деятельности Школы	Да	3			
18	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Да	3			
19	Отсутствие нарушений при ведении делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	Да	3			
20	Обеспечение санитарно-гигиенических, антитеррористических, противопожарных условий в помещениях и на территории школы	Да	3			

Ф.И.О. / Подпись

Председатель экспертной комиссии

(заместитель директора по УВР):

Председатель профсоюзного комитета:

Члены экспертной комиссии:

Работник ОО

ПРОТОКОЛ
общего собрания трудового коллектива
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной
школы с. Кротково муниципального района
Похвистневский Самарской области

с.Кротково «28» мая 2025 г.

Присутствовали: 26 членов трудового коллектива

Председатель собрания – Нардед С.М.

Секретарь собрания – Белова О.З.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение и принятие изменений в коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Кротково муниципального района Похвистневский Самарской области

По первому вопросу:

Слушали Нардед Светлану Михайловну. Она подробно ознакомила работников с изменениями к коллективному договору в Приложении 1.

По второму вопросу:

Слушали Ключину Татьяну Викторовну. Она подробно ознакомила работников с изменениями к коллективному договору в Приложении 2.

Решили: принять изменения к коллективному договору в предложенной редакции.

Председатель собрания

Нардед С.М.

Секретарь собрания

Белова О.З.