

от Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с. Русский Байтуган

 Ю.О.Бадртдинова
« 09 » 06 2025 г.

от Работодателя:

Директор
ГБОУ СОШ с. Русский Байтуган

 В.А.Гордеева
« 09 » 06 2025 г.


**Изменения и дополнения
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
государственного бюджетного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Русский Байтуган муниципального района
Камышлинский Самарской области**

Приняты на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 09 июня 2025 г.



Стороны пришли к соглашению внести изменения в коллективный договор:

Принять приложение №2 к коллективному договору в новой редакции.

ПРИНЯТО
с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Решение от « 09 » июня 2025 г.
№ 2

Председатель
 Бадрутдинова Ю.О.

СОГЛАСОВАНО
Решение « 09 » июня 2025 г.
№ 2

Председатель
 Сафина Р.М.

УТВЕРЖДЕНО
приказом
от « 09 » июня 2025 г.
№ 20-од

Директор
ГБОУ СОШ с. Русский Байтуган
 Гордеева В.А.



**Положение об оплате труда, доплатах, надбавках, стимулирующих
выплатах, об оказании материальной помощи работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Русский Байтуган муниципального района Камышлинский
Самарской области
(в новой редакции)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) является локальным актом об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплатах между работодателем и работниками общеобразовательного учреждения (далее - ОУ).

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Бюджетный кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 г. №398, от 27.10.2011 №702, от 31.10.2012 №600, от 21.03.2013 №107, от 12.12.2013 №756, от 16.12.2013 №762, от 17.02.2014 №79, от 31.12.2015 №917, от 15.12.2016 №736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред.20.12.2016), от 25.09.2012 №475, от 29.10.2012 №576);

- Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (в редакции Постановлений Правительства Самарской от 29.04.2008 № 128, от 24.12.2008 № 522, от 24.08.2011 № 408, от 27.10.2011 № 681, от 14.08.2014 № 482);

- Постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 684 «Об организации с 1 января 2012 года профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в Самарской области» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107, от 18.12.2013 № 783);

- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 г. № 92, от 09.10.2009 г. № 536, от 23.06.2010 г. №299, от 12.10.2011 г. №575, от 27.10.2011 г. №702, от 21.06.2012 г. №287, от 25.09.2012 г. №475, от 21.03.2013 г. №107, от 30.10.2013 г. №582, от 22.01.2014 г. №25, от 17.02.2014 г. №79, от 31.12.2015 г. №917, от 06.10.2016 г. №578, от 23.12.2016 г. №797, от 01.02.2017 г. №62, от 18.04.2017 г. №245, от 14.09.2017 г. №594, от 14.02.2018 г. №78, от 29.11.2018 г. №721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, от 05.02.2021 N 51, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485 (ред.20.12.2016)).

- Постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 N 6 "Об утверждении государственной программы Самарской области "Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области" на

2015 - 2024 годы (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 13.04.2015 N 179, от 15.04.2015 N 186, от 16.04.2015 N 189, от 22.05.2015 N 285, от 29.06.2015 N 381, от 10.07.2015 N 417, от 14.08.2015 N 514, от 28.08.2015 N 540, от 15.10.2015 N 649, от 29.10.2015 N 686, от 03.11.2015 N 703, от 05.11.2015 N 705, от 05.11.2015 N 706, от 30.11.2015 N 789, от 02.12.2015 N 792, от 16.12.2015 N 842, от 20.02.2016 N 70, от 18.03.2016 N 119, от 28.03.2016 N 141, от 08.06.2016 N 290, от 16.06.2016 N 309, от 29.06.2016 N 331, от 28.07.2016 N 417, от 28.07.2016 N 419, от 03.08.2016 N 427, от 16.12.2016 N 754, от 30.12.2016 N 850, от 04.04.2017 N 214, от 04.05.2017 N 298, от 31.05.2017 N 358, от 07.06.2017 N 375, от 31.07.2017 N 501, от 07.08.2017 N 518, от 21.11.2017 N 743, от 30.11.2017 N 771, от 12.12.2017 N 807, от 26.12.2017 N 887, от 27.12.2017 N 898, от 26.02.2018 N 104, от 02.04.2018 N 165, от 28.04.2018 N 237, от 04.06.2018 N 308, от 16.07.2018 N 398, от 18.07.2018 N 409, от 05.09.2018 N 529, от 20.09.2018 N 560, от 15.11.2018 N 677, от 10.12.2018 N 761, от 23.01.2019 N 14, от 11.02.2019 N 63, от 25.02.2019 N 101, от 04.04.2019 N 198, от 11.04.2019 N 219, от 24.05.2019 N 340, от 04.07.2019 N 457, от 09.09.2019 N 625, от 26.09.2019 N 671, от 07.10.2019 N 694, от 20.11.2019 N 832, от 29.11.2019 N 865, от 04.12.2019 N 881, от 13.12.2019 N 928, от 31.12.2019 N 1040, от 31.01.2020 N 48, от 03.03.2020 N 123, от 24.03.2020 N 182, от 08.04.2020 N 224, от 13.04.2020 N 249, от 22.05.2020 N 345, от 27.05.2020 N 360, от 28.05.2020 N 366, от 08.07.2020 N 476, от 31.07.2020 N 541, от 19.08.2020 N 611, от 20.08.2020 N 616, от 25.08.2020 N 632, от 10.09.2020 N 679, от 10.09.2020 N 682, от 21.09.2020 N 714, от 21.09.2020 N 716, от 02.10.2020 N 759, от 02.11.2020 N 849, от 02.11.2020 N 850, от 08.12.2020 N 979, от 22.12.2020 N 1072, от 23.12.2020 N 1086, от 28.12.2020 N 1118, от 30.12.2020 N 1135, от 30.12.2020 N 1139, от 27.01.2021 N 31, от 19.03.2021 N 143, от 24.03.2021 N 168, от 24.05.2021 N 315, от 31.05.2021 N 345, от 04.06.2021 N 372, от 04.06.2021 N 377, от 07.06.2021 N 379, от 07.06.2021 N 380, от 10.06.2021 N 391, от 11.06.2021 N 395, N 1059 от 23.12.2021, N 169 от 25.03.2022, N 1199 от 21.12.2022, N 1462 от 09.06.2023, N 1108 от 08.12.2023, N 1000 от 11.12.2023, с изм., внесенными Решением Самарского областного суда от 23.12.2015));

-Постановление Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года N 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 18.10.2006 N 135, от 09.02.2007 N 11, от 17.02.2010 N 48, от 17.02.2011 N 59, от 27.10.2011 N 670, от 19.03.2012 N 128, от 22.01.2014 N 25, от 22.02.2018 N 93), от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (ред.16.07.2020), от 16.03.2021 N 140), от 29 марта 2024 года №397, от 29 марта 2024 года №398- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29 сентября 2021 года N 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

-Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное 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, со- ответствующей преподаваемому предмету, (в ред. Приказ Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 года N 1601н);

-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года N 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8- од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од, от 13.03.2018 № 100-од, от 14.12.2020 № 555-од, от 14.01.2022 № 8-од, от 29.08.2022 № 440-од, от 30.01.2023 № 47-од, от 25.12.2023 № 885-од, от 02.05.2024г. № 282-од);

-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262- од);

-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 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 и науки;

-Постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 717 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ, бюджетам г. Байконур и федеральной территории «Сириус» на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных образовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов РФ, г. Байконур и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций» (5000руб с 01.09.2024 советникам директора);

-Письмо министерства образования Самарской области от 04.12.2024 № МО/2011-ту - разъяснения по обеспечению выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных образовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов РФ, г. Байконур и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, письмо министерства образования Самарской области от 04.12.2024 № МО/2011-ту (5000руб советникам директора экономия возвращается бюджету);

-Постановление Конституционного суда РФ от 23.09.2024 г № 40-П;

-Постановление Правительства Самарской области № 365 от 03.05.2023г «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным

автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»;

- Письмо министерства просвещения Российской Федерации от 14.12.2023 г № 06-2312 (разъяснение по советникам директора по поводу экономии);

- Постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 г № 617 « Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных государственных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных Постановлений Правительства Самарской области;

- Постановление Правительства Самарской области от 28.08.2024 № 619 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области";

- Постановление Правительства Самарской области от 24.06.2024 № 471 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидии государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 № 6 «Об утверждении государственной программы Самарской области «Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области» и установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»;

- Постановление Правительства Самарской области от 29 сентября 2006 г. N 126 "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым" (с изменениями и дополнениями) (Редакция с изменениями N 427 от 17.06.2024);

- Письмо министерства образования Самарской области от 24.10.2024 г № МО/1716-ТУ (подвоз с 01.10.24 г + 10000);

- Постановление Правительства Самарской области от 07.11.2024г № 800 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы» (увеличение базовых окладов и расчетной единицы с 01.01.25 г);

- Постановление Правительства Самарской области от 23.04.2025г № 220 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области;

-Иные нормативные правовые акты органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующие оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

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

1.4. Для целей Положения используют следующие основные понятия и определения:

-система оплаты труда работников ОУ – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же 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 ОУ 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 ОУ, 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 ОУ с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

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

1.6. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

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

1.8. Настоящее положение вводится в действие с 01 июня 2025 года после согласования с профсоюзным комитетом, Управляющим советом Учреждения и утверждения приказом директора Школы.

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

2. ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

2.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Условия оплаты труда работников, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного характера, включаются в текст трудового договора. В случае изменения оплаты труда и (или) показателей, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие

соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.5. Распределение фонда оплаты труда:

2.5.1. Фонд оплаты труда работников ОУ состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников ОУ до уровня МРОТ (устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы).

2.5.2. В базовую часть фонда оплаты труда включается оплата труда исходя из должностного оклада (окладов).

Базовая часть фонда оплаты труда 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 (коэффициент наполняемости по классу рассчитывается методом подбора исходя из количества детей, утверждает приказом руководителя).
- 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.

2.5.3. Специальный фонда оплаты труда включает в себя:

- 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);
- 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.

2.5.4. Стимулирующий фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает в себя 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору)

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 N 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.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника

образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.5.6. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности ОУ соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

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

2.5.7. Объем средств областного бюджета доведения заработной платы работников

государственных учреждений до уровня МРОТ определяется из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения. «При определении МРОТ педагогическим работникам на 1 ставку не включать в состав МРОТ следующие выплаты:

выплаты за классное руководство, за проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ.

2.6. Структура фонда оплаты труда работников школы:

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

$$БЧп = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{pr} \times H \times U_{п} \times 4,2 \times K_{гр} + \\ + S_{ki} \times H \times U_{п} \times 4,2,$$

где C_{ni} - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -й 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).

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, 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;

Скi - 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.

Доплата за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается за звание Отличник Просвещения РФ, ведомственные почетные грамоты, размер доплаты утверждается приказом руководителя 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 утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Методика расчёта средств областного бюджета на дополнительное финансирование оплаты труда работников сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым:

$$\text{ОДФС} = \sum_{i=1}^k \left(\left(\frac{\text{НБФ}_i \cdot \text{С} \cdot 18}{\text{СФНК}_j} - \text{НБФ}_i \cdot \text{С} \right) \cdot \text{Д}_j \cdot \frac{n_i}{12} \right)$$

где ОДФС - годовой объем финансовых средств областного бюджета на дополнительное финансирование оплаты труда работников сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым;

i - порядковый номер периода, на который распространяется действие норматива финансового обеспечения образовательной деятельности общеобразовательных учреждений в части реализации основных общеобразовательных программ в расчете на одного учащегося за счет средств областного бюджета;

НБФ_i - норматив для финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, финансового обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в расчете на одного обучающегося (воспитанника) с учетом корректирующих коэффициентов или нормативных затрат в государственных образовательных учреждениях Самарской области, устанавливаемые нормативными правовыми актами Самарской области (далее - норматив финансирования);

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и норматива финансирования;

18 - количество учащихся в классе в сельских общеобразовательных учреждениях для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги;

СФНК_j - средняя фактическая наполняемость классов-комплектов на на j-ую дату;

Д_і - численность обучающихся в общеобразовательном учреждении по соответствующим классам и (или) уровням образования, используемая при определении средств областного бюджета;

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

п_і - количество месяцев в і-ом периоде;

12 - количество месяцев в году.

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 учредителем;

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.

Доплата за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается за звание Отличник Просвещения РФ, за ведомственные почетные грамоты, размер которых устанавливается приказом учредителя.

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

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

$$СТр = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного

учреждения, которая устанавливается учредителем.

Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

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, общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧзг = ЗПпср \times Kp + П,$$

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;

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

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

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СЧзг = (ЗПпср \times Kp \times Kзн) - (ЗПпср \times Kp) + P,$$

где Kзн - 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.

Доплата за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается за звание Отличник Просвещения РФ, за ведомственные почетные грамоты, размер которых утверждается приказом руководителя учреждения.

P - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$СТзг = Ср$, где Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, общеобразовательного учреждения.

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

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

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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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.

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

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

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

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 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".

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.

2.6.1. Специальный фонд оплаты труда работников включает:

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса

на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем; доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

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

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, финансово- хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

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

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

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

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

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

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

Н- количество учащихся по учебному предмету, согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1- если класс не делится на группы; 2- если класс делится на группы:

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

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

педагогических работников, имеющих первую категорию; Кзн-повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук;

Д-компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда; Сп- величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$Сч = \frac{ФОТ_{пед.} \times УД}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

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

ФОТ_{пед.} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом; a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы; УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

Для расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ в соответствии с федеральными и региональными нормативными документами.

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

Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МО и НСО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

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; БЧп - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного

учреждения, которая рассчитывается по формуле: $БЧр = ЗП_{пср} \times Кр + Чр$,

где ЗП_{пср} - 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 учредителем;

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

$$\text{СПр} = (\text{ЗПпр} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпр} \times \text{Кр}) + \text{М},$$

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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

$$\text{СТр} = \text{Ср},$$

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

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.

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:

$$\text{ЗПзг} = \text{БЧзг} + \text{СПзг} + \text{СТзг},$$

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:

$$\text{БЧзг} = 3\text{Ппср} \times \text{Кр} + \text{П},$$

где 3Ппср - 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).

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:

$$\text{СЧзг} = (3\text{Ппср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (3\text{Ппср} \times \text{Кр}) + \text{Р},$$

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 коллективными договорами, 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:

$$\text{СТзг} = \text{Ср},$$

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

Зарплата 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.

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

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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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.

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

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

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.

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 N 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".

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.

Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в общеобразовательном учреждении.

2.6.2. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения состоит из:

Нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основное ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета(далее- нормативные затраты), по осуществлению присмотра и ухода

определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основное ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее базовый норматив затрат) и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождения дошкольного образовательного учреждения, по формуле:

$$НЗ = БН \times К,$$

где БН- базовый норматив,

К - корректирующий коэффициент, учитывающий особенности реализации программ до- школьного образования детей в возрасте:

от 3 лет до 7 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

от 2 месяцев до 3 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и определяется по формуле:

$$БН = БНГ + БНХ$$

где БНГ - базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги;

Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета:

базовая часть в размере 76,8% фонда оплаты труда;

стимулирующая часть фонда в размере 23,2% фонда оплаты работников труда.

Соотношение базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе ФГОС в расчете на одного воспитанника:

базовая часть в размере 71,7% от фонда оплаты труда;

стимулирующая часть в размере 28,3% от фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда на величину стимулирующей части, - 1,3947.

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

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + T,$$

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;

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

Nz-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;

T -объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников

государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абзац введен согласно изменениям, на 15 января 2018 года).

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.

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

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.

3.УСЛОВИЯ, ВИДЫ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ОУ.

3.1.Работникам образовательного учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

3.2.Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом директора по состоянию на 01 сентября и 01 января при формировании штатного расписания в пределах ФОТ. Выплаты устанавливаются в форме доплат (рублей) или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории и за образование, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особых) и ответственных работ.

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

3.5.Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

3.6.Специальный фонд оплаты труда ОУ включается в структуру базовой части фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями

3.7.Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу квалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

3.8.Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.9.Доплаты компенсационного характера, применяемые в учреждении за выполнение дополнительной работы:

Показатели	Размер установленной выплаты
Уборщикам за использование чистящих, моющих и дезинфицирующих средств, при выполнении трудовой функции	До 5000 руб.
За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором	конкретная сумма
За образцовое содержание помещений школ в соответствии с требованиями СанПиН	До 4000 руб.
За сохранность школьного имущества, охраны пришкольной территории	До 5000 руб.
За проверку тетрадей и письменных работ	До 3000 руб.
заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.)	До 1000 руб.
За руководство методическим объединением	До 1500 руб.
За подготовку демонстрационных опытов	До 1000 руб.
За выполнение обязанностей библиотекаря	До 7000 руб.
За выполнение обязанностей учителя-дефектолога	До 10000 руб.
За организацию работы школьного музея	До 3000 руб.
За организацию и подготовку общешкольных мероприятий	До 5000 руб.
За организацию работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	До 10000 руб.
За организацию воспитательного процесса в школе	До 15000 руб.
За организацию работы по ОБЗР	До 2000 руб
За консультации и дополнительные занятия с обучающимися	До 2000 руб.
самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники	До 3000 руб.
работа педагогических работников с родителями	До 2000 руб.
организация предпрофильной подготовки учащихся	До 3000 руб.

ведение персонифицированного учета	До 5000 руб.
оформление документов на льготное пенсионное обеспечение	До 3000 руб.
ведение статистической отчетности	До 5000 руб.
учет и организация горячего питания	До 3000 руб.
информационно-техническое сопровождение сайта ОУ	До 5000 руб.
За работу с учащимися на пришкольном-опытном участке	До 1500 руб.
За организацию работы по обеспечению безопасности жизни обучающихся и воспитанников	До 3000 руб.
За работу с общественными организациями	До 3000 руб.
Размер доплат не входящих в основной круг обязанностей размером суммы не ограничиваются.	
За строгое соблюдение техники безопасности	До 3000 руб.
За увеличение объема работ	До 10000 руб.
За ненормированный рабочий день	До 50%;
За повышение эффективности использования бюджетных средств и повышения качества образования	До 15000 руб.
за техническое сопровождение сайта и обновление информации на WEB-сайте школы и других информационных системах: Вконтакте, ОК.	До 7000 руб.
за осуществление опытно-экспериментальной деятельности по проблеме «Формирование культуры здоровья, здорового питания у школьников и воспитанников в образовательном учреждении»	До 7000 руб.
за обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	До 3500 руб.
За оформление, озеленение помещений школы, детских садов и прилегающих к ним территорий	До 5000 руб.
за организацию работы по взаимодействию с органами социальной защиты населения	До 2500 руб.
За организацию информационной среды	До 4000 руб.
За выполнение работ различной квалификации	До 5500 руб.
За исполнение работ по ведению учета, хранения, выдачи и заполнения бланков строгой отчетности	До 5000 руб.
За организацию работы по реализации образовательной деятельности «Безопасность», сотрудничество с отделением ГИБДД в сфере профилактики детского дорожно - транспортного травматизма	До 5000 руб.
За предоставление отчетов, качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок	До 5000 руб.
За предоставление материалов о результатах экспериментальной деятельности для публикаций в научных сборниках и методических пособиях, за проведение и организацию презентаций по результатам экспериментальной работы среди коллег области, округа	До 6000 руб.
За проведение методической работы с педагогами	До 3000 руб.
За работу по постановке на учет для устройства в детский сад и в школу в системе единой электронной очереди	До 7000 руб.
За работу в автоматизированной информационной системы «Кадры в образовании»	До 5000 руб.
работа в системе единой электронной очереди Е-услуги	До 5000 руб.
За уборку территории школы	До 5000 руб.
За сопровождение предпрофильной подготовки	До 5000 руб.

За участие в экспериментальной работе	До 6000 руб.
Ответственным за выдачу заработной платы работникам школы и работу с банковскими учреждениями	До 10000 руб.
За выполнение разовых работ, не предусмотренных должностными обязанностями	До 5000 руб.
За работу с фондом учебников и другой литературы библиотекарю	До 3500 руб.
За сложность реализации преподавания по программам профильного уровня.	До 5000 руб.
Выполнение дополнительной работы, непредусмотренной должностными обязанностями и влияющей на общее состояние образовательного процесса	До 15000 руб.
За дополнительные работы по организации питания школьников не входящие в должностные обязанности работников	До 3000 руб.
за разработку паспорта антитеррористической защищенности	До 2000 руб.
За организацию работы по ТБ, ОТ и ПБ	До 10000 руб.
За организацию работы по профилактике правонарушений	До 10000 руб.
За обеспечение антитеррористической безопасности в организации	До 4000 руб.
За организацию и ведение воинского учета работников, подлежащих воинскому учету	До 5000 руб.
За организацию работы по пожарной безопасности	До 2000 руб.
доплата за содержание учебных кабинетов в соответствии с требованиями СанПиН -	До 5000 руб.
за эффективное внедрение инновационных технологий	До 7000 руб.
За выпуск ежемесячной газеты	До 5000 руб.
за курирование профильных классов	До 3000 руб.
За ведение протоколов общих собраний, педагогических, управляющих советов, и иных протоколов в соответствии с требованиями	До 2000 руб.
За обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники	До 5000 руб.
За обслуживание локальной сети	До 3500 руб.
За организацию работы с программным комплексом АСУ РСО	До 10000 руб.
За организацию контентной фильтрации	До 3500 руб.
За руководство профсоюзной организацией	До 1000 руб.;
За наставничество	До 3500 руб.;
За руководство комиссиями и методическими советами	До 5000 руб.;
За создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	До 3000 руб.;
За проведение ремонтных работ, технического обслуживания оборудования, связанные с обеспечением образовательного процесса и работ по благоустройству территории школы	До 7000 руб.;
За привлечение технического и обслуживающего персонала к дополнительным работам, связанным с обеспечением образовательного процесса	До 1500 руб.;
За работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума	До 3000 руб.
За организацию проектной деятельности	До 2000 руб.
За курирование отдельных направлений работы	До 5000 руб.
За своевременное составление и предоставление достоверной информации по запросам из вышестоящих организаций	До 5000 руб.
За использование в образовательном процессе электронных образовательных технологий	До 4000 руб.
За своевременную сдачу ежемесячной, квартальной и годовой	До 10000 руб.

бухгалтерской и налоговой отчетности	
За распространение педагогического опыта на информационных ресурсах в сети Интернет и СМИ	До 2000 руб.
За организацию и проведение периодических и предварительных медицинских осмотров работников учреждения	До 2500 руб.
За организацию работы с программным комплексом «АТТЕСТАТЫ»	До 2000 руб.
За организацию работы с программным комплексом АИС Кадры в образовании	До 6000 руб.
За организацию работы с программным комплексом «Мониторинг образования» модуль «Работа с предписаниями»	До 5000 руб.
За организацию работы с программным комплексом ЕИС (единая информационная система закупок)	До 10000 руб.
За работу на официальном сайте размещения информации учреждении www.bus.gov.ru	До 10000 руб.
За самостоятельную компьютерную обработку документов, обслуживание оргтехники	До 5000 руб.
За осуществление мониторинга, аудита и контроля закупок товаров, работ, услуг, определение поставщиков, обеспечение гласности осуществления закупок	До 15000 руб.

3.10. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда **до 12%**;
- доплаты за работу в ночное время (**35%**);
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), исполнение трудовых обязанностей в свое рабочее время – до 200% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности, так и к ставке по основной работе или в абсолютном значении;
- доплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (выполнение работы, в большем объеме по той же профессии), определенной трудовым договором, в соответствии со ст. 151 ТК РФ - до 200% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации.
- надбавка за работу в группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);
- пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни работника выплачиваются работодателем;

3.11. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются

коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.13.Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, в соответствии с Законом РФ от 10.07.2007г. п.8 ст.55 № 3266-1 «Об образовании», пунктом 11 статьи 108 ФЗ «Об образовании в РФ» № 279 от 29.12.2012 г.

3.14.Установить ежемесячное вознаграждение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 года, в редакции постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25, от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (в ред. 16.07.2020)) в сумме 2015 рублей при наполняемости класса 25 и более человек, в классах наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

3.15.В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 года № 448 и Соглашением о выделении трансфертов, педагогическим работникам, осуществляющих классное руководство, устанавливается дополнительное вознаграждение за счет средств федерального бюджета в размере 5 000 рублей за класс, класс-комплект вне зависимости от наполняемости, но не более чем за 2 класс, класса-комплекта.

С 1 марта 2024 года в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 17.04.2024 года № 277 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» размер вознаграждения, выплачиваемый за счет средств федерального бюджета, составляет 5 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более и 10 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя. На период отсутствия классного руководителя (болезнь, учебный отпуск, командировка) функции классного руководителя возлагаются по приказу на педагогического работника, ведущего предметы в данном классе, с первого дня отсутствия основного классного руководителя.

3.16.В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 16.02.2024 года № 94 и Соглашением о предоставлении субсидии из областного бюджета в целях развития психолого-педагогической службы в системе образования, педагогам-психологам устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пять тысяч) рублей на ставку заработной платы с 1 января 2024 года.

4.Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда

- 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 педагога;

4.1.Стимулирующий фонд оплаты труда работников вводится в целях усиления

материальной заинтересованности работников учреждения в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.2. 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 раннего 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.

4.3. 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 января 2013 года)

4.4. 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)

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.

4.5. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников государственного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда, качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

4.6. К видам стимулирующих выплат работникам школы относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

4.7. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество) труда) устанавливаются сроком на один год (с 01 сентября по 31 августа следующего календарного года).

4.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы распределяется следующим образом:

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

Работники общеобразовательного учреждения представляют директору материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ и по форме, утвержденной приказом директора, не позднее 20 августа текущего года.

Размеры выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный в оценочном листе. Баллы в оценочном листе проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели в оценочном листе являются основанием для назначения выплат. К оценочному листу работник учреждения прикладывает пояснительную записку, 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.

Оценочный лист заполняется на каждого работника Учреждения, за исключением внешних совместителей.

Оценочный лист подписывается председателем экспертной комиссии.

Состав экспертной комиссии определяется приказом директора Учреждения.

В состав экспертной комиссий включаются: заместители директора, председатель первичной профсоюзной организации, 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).

Председатель экспертной комиссии выбирается тайным голосованием из числа членов экспертной комиссии.

После утверждения оценочных листов директор ОУ в течение трех дней представляет в экспертную комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ, являющуюся основанием для их стимулирования 1 раза в год: не позднее 01 сентября текущего года.

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 на общее количество фактически набранных баллов в соответствии критерием эффективности труда, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Офб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Офб – общее фактическое количество баллов, которые находятся по формуле:

$$\text{Офб} = \text{Фб} \times \text{Кп}$$

где Фб – общее фактическое количество баллов, Кп – количество педагогических работников. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу Школы производить исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части административно-хозяйственного и обслуживающего персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 4, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Омб – общие максимально запланированные баллы которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп},$$

где Мб – максимально запланированное количество баллов по категориям, Кп – количество административно- хозяйственного и обслуживающего персонала.

Стимулирующие выплаты педагогическому и вспомогательному персоналу СП дошкольного образования производить исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части соответствующей категории персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 5,6, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где Стб– стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ соответствующей категории персонала; Омб– общие максимально запланированные баллы в данной категории, которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп},$$

где **Мб** – максимально запланированное количество баллов соответствующей категории персонала,

Кп– количество работников соответствующей категории.

4.9.Работник ОУ знакомится 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 учреждения с просьбой о повторном рассмотрении материалов, обосновав в заявлении свою просьбу.

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

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

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

4.13.Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, утверждённых министерством образования и науки Самарской области. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.15.Надбавки за эффективность (качество) работы учебно-вспомогательного персонала, работников бухгалтерии и персонала, не связанного с образовательным процессом, устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы.

Надбавки за эффективность (качество) работы работников структурного подразделения дошкольного образования, устанавливается на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения дополнительного образования, устанавливается на основании прилагаемых (приложение № 7) критериев оценки эффективности (качества) работы.

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

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;
- Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал:
- со дня приема на должность;
- согласно приказа по образовательному учреждению.
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.16.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. При выходе работника из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком за ним сохраняются стимулирующие выплаты, которые выплачивались работнику на момент его ухода в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком.

Если работник уволился и принял на работу в течение 3-х месяцев за ним сохраняются стимулирующие выплаты.

4.17.Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Положением.

4.18.При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. Корректировка денежного веса 1 балла производится и в случае наступления права на стимулирующие выплаты у впервые принятых работников в соответствии с пунктом 14.17. настоящего Положения.

4.19.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).

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

4.21.Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:

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

Стимулирующие выплаты работников школы, структурного подразделения

Показатели	Размер установленной доплаты
За качественное внедрение новых образовательных педагогических технологий в образовательный процесс;	До 10000 руб.
За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы	До 10000 руб.
За качественное и своевременное оформление документации, отчетностей	До 5000 руб.
За качественную работу по обучению и воспитанию подрастающего поколения	До 10000 руб.
За качественную организацию работы на компьютере и электронной множительной технике для обеспечения учебно-воспитательного процесса	До 5000 руб.
За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 8000 руб.
Выполнение плана внутришкольного контроля и плана воспитательной работы	До 7000 руб.
За высокие показатели итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ в новой форме.	До 3500 руб.
За успешную реализацию программы развития школы	До 5000 руб.
За эффективное руководство экспериментальной работой	До 5500 руб.
За эффективную работу в системе ФГИС Моя школа.	До 5000 руб.
За результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	До 5000 руб.
Результативное участие в проектной деятельности	До 2000 руб.
За качественную исполнительскую дисциплину	До 5000 руб.

За качественную организацию работы по наставничеству	До 2500 руб.
За активное участие и подготовку семинаров, конференций разных уровней	До 3000 руб.
За качественное и своевременное обновление сайта школы	До 5000 руб.
За качественное обслуживание локальной сети	До 2500 руб.
За качественную разработку и внедрение авторских программ	До 5000 руб.
Высокие результаты учителей в НИ и экспериментальной работе	До 3500 руб.
За эффективное применение инновационных технологий	до 7000 руб.
Добросовестное выполнение обязанностей дежурного по школе	До 2000 руб.
За эффективную работу по организации техники безопасности в школе	До 4000 руб.
За эффективную работу по организации антитеррористических мероприятий в школе, филиалах и структурных подразделениях.	До 7000 руб.
За награждение Почетной грамотой СО, Губернской Думы, за качество в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов	До 800 руб.
За награждение Почетной грамотой МО и Н РФ, за качество в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов	До 1500 руб.
За эффективную работу по методическому сопровождению учителей при подготовки к аттестации пед.работников	До 10000 руб.
За администрирование и качественное и своевременное внесение информации в АСУ РСО.	До 10000 руб.
За эффективную организацию подвоза обучающихся	До 4000 руб.
за эффективную организации горячего питания и укреплению здоровья обучающихся (воспитанников)	До 3500 руб.
За качественное и своевременное исполнение просьб и рекомендаций работников школы по устранению аварийных ситуаций, предупреждения нестандартных ситуаций.	До 5000 руб.
За оперативность в исполнении решений органов самоуправления	До 3500 руб.
За значительные победы школы в различных конкурсах	До 4000 руб.
За эффективное психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки учащихся.	До 4500 руб.
За эффективную работу с детьми ОВЗ	До 3500 руб.
Хорошие результаты проверок, инспекции, ревизии и вышестоящих организаций	До 2500 руб.
За качественную организацию работы в автоматизированной информационной системе «Трудовые ресурсы. Самарская область» https://manpower.samregion.ru/ (далее – АИС)	До 5000 руб.
за качественную организацию работы в автоматизированной информационной системе «Кадры в образовании»	До 7000 руб.
За эффективное использование финансовых средств	До 3000 руб.
За качественное и своевременное начисление и выплата заработной платы работникам школы	До 4000 руб.
Качественное развитие фонда экономии заработной платы	До 4000 руб.
За своевременную и качественную подготовку и предоставление финансовой отчетной документации	До 8000 руб.
За результативное участие в пополнении внебюджетного фонда за счет средств родителей и спонсоров.	До 2000 руб.
За качество обеспечения препятствий нахождению в здании посторонних лиц.	До 3000 руб.
За качество обеспечения сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся и работников школы.	До 4000 руб.
За качественное приготовление пищи.	До 4500 руб.
За содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	До 5000 руб.
Оперативность в исполнении решений органов самоуправления	До 2500 руб.
За обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня	До 3500 руб.

За качественную организацию коррекционно-развивающей работы с учащимися	До 2000 руб.
За качественную разработку и апробацию новых учебных программ (ФГОС)	До 4500 руб.
за качественную организацию работы по наставничеству	До 3500 руб.
за качественную организацию антитеррористической работы в школе	До 2500 руб.
За качественную организацию работы по профессиональной ориентации обучающихся	До 4500 руб.
За качественную организацию работы органов ученического самоуправления	До 2500 руб.
за качественную организацию методической работы (службы)	До 4000 руб.
своевременное и качественное ведение банка данных учащихся	До 3000 руб.
высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса	До 4500 руб.
за качественную организацию санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности	До 5000 руб.
За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 2500 руб.
за качественную работу по гражданской обороне	До 2000 руб.
За выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, укреплению здоровья обучающихся и высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	До 4500 руб.
За высокий уровень организации аттестации педагогических работников	До 3500 руб.
За качественную организацию работы по своевременному прохождению курсов повышения квалификации педагогами	До 3000 руб.
За высокий уровень организации и проведение итоговой и промежуточной аттестации учащихся	До 3500 руб.
За качественную организацию работы в различных образовательных информационных системах	До 7000 руб.
за качественную работу по обучению и воспитанию подрастающего поколения	До 5000 руб.
за высокий уровень подготовки аналитической информации к педагогическим совещаниям	До 3000 руб.
За качественную организацию и ведение работы в системе госзакупки	До 10000 руб.
За качественную организацию и ведение работы в системах вебторги, bus.gov.ru	До 10000 руб.
За интенсивность и напряженность труда	До 20000 руб.

Решение о премировании работников принимается директором ОУ и оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер премии. Размер премии конкретной суммой не ограничивается.

Выплата премии работникам образовательной организации облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитывается при исчислении среднего заработка.

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.

4.22. 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 ОУ за счёт спонсоров;
- работнику, не использовавшему больничный лист в течение года;
- иные поощрительные выплаты: премирование к юбилейным датам со дня рождения (50 лет - женщины и мужчины, 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины).

Размер премий максимальными размерами не ограничивается.

4.23. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам ОУ 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 ОУ, распоряжений администрации (не повлекшие за собой письменного взыскания).

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

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

4.1. Выплата заработной платы

4.1.1. Срок выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается работникам 10 и 25 числа каждого месяца. При этом 25 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца, на основании табеля учета рабочего времени, окончательный расчет за вторую половину месяца (включая стимулирующие выплаты) выплачивается 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.1.2. 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.

4.1.3. Форма выплаты заработной платы:

Заработная плата выплачивается в денежной форме в рублях, путём перечисления на

зарплатные пластиковые карты работников учреждения в банки по заявлениям работников.

4.1.4.Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.2.Расчетный листок.

4.2.1.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"».

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

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

4.3.Удержания из заработной платы

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

4.3.1.для возмещения неотработанной выплаченной заработной платы за первую половину месяца выданной работнику;

4.3.2.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;

4.3.3.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 (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

4.3.4.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 пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных п.п. 4.3.2.-4.3.4., работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

-счетной ошибки;

-если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

-если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.4. Материальная помощь

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

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях: Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами (свыше 3-х месяцев) - до 5000 руб.;
тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств) - до 5000 руб.;

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) - до 5000 руб.

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

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

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

4.5. Меры социальной поддержки

В целях совершенствования социальной защищенности работников в общеобразовательном учреждении осуществляются выплаты за счет средств областного бюджета.

В соответствии с Постановлением Правительства СО от 15 апреля 2015 года № 186 Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (с изменениями на 28 августа 2024 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.08.2015 N 511, от 18.03.2016 N 119, от 28.03.2018 N 156, от 13.01.2021 N 4, от 19.03.2021 N 146, от 16.06.2021 N 408, от 28.04.2022 N 298, от 08.12.2022 N 1108, от 15.08.2024 N 602, от 28.08.2024 N 619) в соответствии с [пунктом 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"](#) в целях доведения средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в Самарской области Правительство Самарской области осуществляют ежемесячные денежные выплаты в размере 7500 (семь тысяч пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239, (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 N 620, от 22.07.2014 N 410, от 13.01.2016 N 3, от 31.01.2017 N 59, от 21.09.2020 N 716, от 01.11.2022 N 925, от 18.10.2023 N 829, от 15.08.2024 N 602); распоряжения министерства образования Самарской области от 02.10.2024 № 1060-р «О выделении объема средств областного бюджета на осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовым договорам на педагогические должности в учреждение, являющееся основным местом их работы, после окончания ими образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в

соответствии с положением пункта 1 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пунктов 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»; Приказом Руководителя Северо-Восточного управления Министерства образования Самарской области № 444-од от 03 октября 2024 года осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 10 000 (десять тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в общеобразовательном учреждении. Денежная выплата осуществляется 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 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в общеобразовательное учреждение, являющееся его основным местом 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 в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в общеобразовательное учреждение.

В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 года № 93 в целях повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций в Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, и педагогических работников учреждений общего образования в Самарской области, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений общего образования, реализующим образовательные программы дополнительного образования.

5. Иные вопросы оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другими причинами педагогических работников;

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем умножения средней расчетной единицы за 1 час на количество часов педагогической работы, на количество учащихся в классе, деления класса на группы, категоричность педагогического работника, ученая степень, почетное звание.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Рабочая (учебная) нагрузка педагога может быть изменена (увеличение\уменьшение) в течение учебного года в следующих случаях:

-при замещении отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжающейся свыше двух месяцев;

-при изменении наполняемости классов;

-при отсутствии положительной динамики результатов работы;

-при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), обучающихся;

-при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка.

При сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельствам повлекшим введение режима готовности, введение нерабочих дней в соответствии с Указом Президента РФ «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», установленные нерабочие дни оплачиваются с сохранением за работниками заработной платы. Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере. Если работник находится в отпуске, то нерабочие дни в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

Дистанционное обучение учащихся осуществляется в режиме дистанционной работы. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между Работником и Работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, Стороны используют, в том числе, сеть Интернет, мобильную связь. Работнику на период дистанционной работы на основании заявления выдается оборудования (ноутбук, принтер). В заявлении также указывается, что работник выполняет трудовую функцию дистанционно, вне места расположения Работодателя. Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников ОУ уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому ОУ на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников.

Педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению органа исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования (далее - ГИА) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливается постановлением Правительства Самарской области от 22 мая 2019 года № 336. Компенсация выплачивается на основании ведомостей учета дней участия педагогического работника, предоставленной им в образовательное учреждение.

I. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Показатели	Размер установленной выплаты
Выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда	До 12%;
- доплаты за работу в ночное время	в соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
За работу с вредными условиями труда:	
повару	4%
- доплаты за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК;	До 5000 руб.
- доплаты за совмещение профессии (должности) по соглашению сторон;	До 15000 руб.
-доплаты за работу в коррекционной группе	до 5000 руб.
- доплаты за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ	До 15000 руб.
- за работу не входящую в круг основных обязанностей	До 15000 руб.
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	До 15000 руб.
- за переработку времени	В зависимости о переработки
За работу на компьютере	До 2000 руб.
Доплаты за сверхурочную работу	До 5000
выплаты работникам, пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;	

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
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)	Пол.дин. – 1б, Сохранение -0,5	АСУ	1		
1.2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	30%-39% - 0,5 НОО -50%-1 ООО-40% и более -1б. СОО-40% и более-1б.	АСУ	1		
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более 1 балл	АСУ	1		
1.4.	Доля обучающихся, освоивших в полном	100%		0,5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю- щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
	объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(- ам), составляет 100%					
1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	30-40% - 0,5; 40% и более – 1 балл	Протокол	1		
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1 балл	АСУ	1		
1.7.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(- ам), составляет 100%	100% - 1 балл	Протокол	1		
1.8.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной	20%-35%- 16 36%-50% - 26. 51% и более- 36	Протокол	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
	шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному кругу»					
1.9.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	100% - 1 балл	Списки с сайтов РДШ, ЮИД, волонтеры	1		
1.1 0.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции	Муниципальный-0.5б. Окружной-1б. Областной-2б. Всероссийс	Грамоты	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю- щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
	классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	кий – 3б.				
1.1 1.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог- ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Полож.дин. -1б Выше по ОО-2б.	Справка	2		
1.1 2.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	60%-70%- 0.5б 71%-85% - 1б 86%-100% - 2б.	Справка	2		
1.1 3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да/нет Да-1б Имеются – (-)1		1		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	Наличие и число	Дистанц.-	Грамоты,	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
	обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно- практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	1б Очные: Муниципал ьный-0,5 Окружной - 1б Областной —2б Всероссийс кий-3б.	приказы			
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Дистанц.- 1б Очные: Муниципал ьный-0,5 Окружной - 1б Областной —2б Всероссийс кий-3б.	Грамоты, приказы	3		
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых	75% и более -	АСУ	0,5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
	работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	0,5б.				
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Окружной- 2б. Областной -3б.	АСУ	3		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководи-теля, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	3б.	Сертификат	3		
2.6.	Доля обучающихся 6- 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник	1б.	Сертификат, справка	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
	соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику					
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	1б.	Сертификат, справка	1		
2.8.	Доля обучающихся 1- 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн- уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на	1б.	Справка	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю- щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
	уровне и выше декомпозированного учителю показателя					
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	30% -49% - 0,56 50% и более - 1б.	Сертификат, справка	1		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1.	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	100% - 1 б.	Справка	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
	МСОКО АСУ РСО					
3.2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	100% - 1б.	Справка	1		
3.3.	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	Да/нет Да – 1б.		1		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразователь-ным	Муниципал ьный-0,5б. Окружной- 1б. Областной- 2б.	Сертификат	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
	учреждением (в зависимости от уровня)					
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Муниципал ьный-0,5б. Окружной- 1б. Областной- 2б.	Сертификат, приказ	2		
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Школьный -1б. Окружной: Участие-1б Призер-2б. Победитель -3б. Областной: Участие-4б. Призер-5б.	Диплом, приказ	5		
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций,	Соц.сети-1б Сайт-2б. Печатн.-3б.	Справка	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
	освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период					
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1б.	Удостоверени е, сертификат	1		
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1б.	Справка	1		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного	90% - 92%- 0,5 б 93% и более- 1б.		2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сведения, подтверждаю щие соответствие критерию	Максимальн о возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
					Сам ооц енк а	Оценка комисс ии
	показателя, установленного ТУ/ДО для ОО					
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 б.	Справка	1		
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1б.		1		
ИТОГО				56		

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Критерии оценки результативности и качества (эффективности труда)
работников ОУ

Показатели	Критерии	Макси - мальн ый балл	Экс пер т	Са мо оц ен ка
I. Эффективная организация	1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	3		

использования материально- технических и финансовых ресурсов (главный бухгалтер, бухгалтер)	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	3		
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2		
	4. Отсутствие замечаний в учетной политике ОУ.	2		
	5. Отсутствие нарушений при ведении, содержании документации, составлении и сдачи отчётов.	2		
	6. Отсутствие нарушений при уплате налогов, платежей и сборов.	2		
	7. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по ведению персонифицированного учета.	2		
	8. За высокую результативность сбора родительской платы и сдачи отчетности по сбору родительской платы в вышестоящую организацию:	3		
	➤ от 50% до 70% - 1 балл			
	➤ от 70% до 90% - 2 балла			
	➤ свыше 90% - 3 балла			
	9. Эффективность использования современных технологий (наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет)	2		
	10. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	2		
	11. Отсутствие обоснованных замечаний по ведению кассовой документации	2		
	12. Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения документов строгой отчетности	2		
	13. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) и обращений со стороны работников учреждения.	2		
	14. Отсутствие замечаний по размещению заказов и последующее исполнение контрактов на поставки товаров, выполнение работ, оказание	3		

	услуг для государственных и муниципальных нужд на основании 44-ФЗ			
	15. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов, платежных обязательств, посещаемости воспитанниками учреждения и ежемесячное снятие остатков.	3		
	16. Оказание работникам учреждения методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	3		
	17. Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь и непроизводственных затрат	1		
	18. Соблюдение коммуникативной культуры			
Итого:		42		
II. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (заведующий хозяйством)	1. Эстетическое оформление ОУ, групп, кабинетов, состояние пришкольной территории. 2. Контроль за организацией своевременного вывоза мусора с территории школы. 3. Обеспечение комфортных условий труда. 4. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) по поводу работы младшего обслуживающего персонала. 5. Учет материальных ценностей, инвентаризация. 6. Своевременное реагирование на чрезвычайные ситуации. 7. Отсутствие предписаний служб	3 2 3 2 2 2 2		

	надзора по ПБ и ЧС.	3		
	8. Создание безопасных условий труда.			
	9. За организацию и проведение конкурсов среди учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.	3		
	10. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.			
Итого:		24		
III. Эффективная организация документооборота (специалист по кадрам)	1. Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договоры, дополнительные соглашения, личные дела работников, трудовые книжки и т.д).	4		
	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4		
	3. Своевременное и качественное ведение автоматизированного кадрового учета (Зарплата и кадры 8)	3		
	4. Качественная подготовка документов в ПФ РФ.			
	5. Качественное и своевременное оформление документации по воинскому учету, бронированию, мобилизации.	4		
	6. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны работников учреждения.	4		
	7. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	4		
		4		
Итого:		27		
IV. Эффективная организация документооборота (секретарь руководителя, делопроизводитель)	1. Отсутствие замечаний по ведению документации делопроизводства.	3		
	2. Качественное оформление договоров с родителями (законными представителями) учащихся.	3		
	3. Своевременность предоставления информации, отчетов.	2		
	4. Отсутствие обоснованных замечаний			

	(жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.	3		
	5. Четкое, своевременное выполнение поручений руководителя	3		
Итого:		14		
V. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (обслуживающий персонал)	1. Качественная уборка помещений, коридоров, лестниц, санузлов.	3		
	2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм.	2		
	3. Сохранность хозяйственного инвентаря.	2		
	4. Своевременность и качество выполнения ремонтных работ по обслуживанию здания и оборудования.	3		
	5. Качественная уборка территории школы.	3		
	6. Образцовое содержание состояния энергетического хозяйства.	3		
	7. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	3		
	8. Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни.	3		
	9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогического коллектива, работников, родителей, учащихся, учителей.	3		
Итого:		25		
VI. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (Рабочий по КОЗиС)	1. Качественное ведение документации.	2		
	2. Своевременность устранения неисправности транспорта.	3		
	3. Соблюдение норм общения в коллективе.	2		
	4. Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школы на неправомерные действия.	3		
Итого:		10		
IX. Создание условий для осуществления	1. Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и экономической отчетности;	4		

учебно-воспитательного процесса (экономист)	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4		
	3. Эффективная организация работы по направлению деятельности;	4		
	4. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы.	4		
	5. Своевременное и качественное ведение автоматизированного учета: 1С Предприятие – Бухгалтерия: Зарплата и управление персоналом.	4		
Итого:		20		
Х. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (контрактный управляющий)	1. Отсутствие предписаний надзорных, контролирующих органов.	4		
	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4		
	3. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы.	4		
	4. Качественное ведение документации.	4		
Итого:		16		

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников структурного подразделения дошкольного образования.

Категория работников			Эксперт	Самооценка
Воспитатель, тьютор				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю		
		критериев		
1. Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО: частично соответствует-0,5 балла; соответствует-1 балл; соответствует / осуществляется творческий (авторский подход)-2 балла.	2 балла		
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (опрос не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%-0,5 балла; 80%-89%-1 балл; 90% и более-2 балла.	2 балла		
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников(на основе результатов ППК, ПМПк)	1 балл		

1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	1 балл		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений.	1 балл		
1.6	Консультативная помощь и поддержка родителей детей раннего возраста	3 балла		
1.7	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе СП, реализующей программы ДО, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для СП более 30% - 1 балл.	1 балл		
1.8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы: до 70%- 1 балл высшее 70%-2 балла	2 балла		
1.9	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла		
1.10	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному	2 балла		
	Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон», и другие мероприятия технической направленности: участник-0,5балла; призер-1балл; победитель-2 балла.			
1.11	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: Первый этап на базе СП-1 балл; Второй этап выше уровня СП-2 балл.	2 балла		

1.12	Результаты участия воспитанников фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами Минобрнауки: - на окружном уровне – 0,5 балла; - призер окружного уровня, участник регионального – 1 балл; -призер регионального, участник всероссийского и международного уровня – 2 балла.	2 балла		
1.13	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1 балл		
1.14	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений: на сайте СП – 1 балл; в других социальных сетях – 2 балла.	2 балла		
1.15	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе СП.	1 балл		
1.16	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) Окружной уровень – 1 балл Областной, международный, всероссийский уровень -2 балла	2 балла		
1.17	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО	1 балл		
1.18	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта.	1 балл		
1.19	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий	1 балл		
1.20	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл		

ИТОГО:		31 балл		
2.Интенсивность и напряженность работы				
2.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за	2 балла		
	период установления стимулирующих выплат: полгода, год относительно предыдущего периода, списочного состава группы): снижение на 1% - 0,5 балла; снижение на 2%-1 балл; снижение на 3 % и выше-2 балла.			
2.2	Доля воспитанников прошедшие успешную адаптацию в группе раннего	2 балла		
2.3	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 2%-19% - 0,5 балла; 20% и выше- 1 балл.	1 балл		
2.4	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году(бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: 3%-0,5 балла; 3% и выше 1 балл.	1 балл		
2.5	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 балл		
2.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	1 балл		
2.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	1 балл		
ИТОГО:		9 баллов		
ВСЕГО:		40 баллов		
Педагог-психолог				

№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно- развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении: 20%-39% - 0,5 балла; 40%-59% - 1 балл; 60% и более – 2 балла.	2 балла		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: наличие положительного результата за отчетный период	2 балла		
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся.	2 балла		
1.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах: - на региональном уровне – 1 балл; - на всероссийском уровне –2 балла.	2 балла		
1.5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки: - на окружном уровне -0,5 балла; - на региональном, всероссийском уровне- 1 балл.	1 балл		
1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51%-60% - 0,5 балла; 61%-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; Свыше 85% - 3балла.	3 балла		
1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51%-60% - 0,5 балла 61%-75% - 1 балл	3 балла		

	76-85% - 2 балла Свыше 85% - 3балла.			
1.8.	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла		
1.9.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей-1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл. (баллы могут суммироваться)	3 балла		
1.10.	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	2 балла		
1.11	. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер): участник окружного уровня,- 0,5 балла призер на окружном уровне, участник на региональном уровне- 1 балл; призер регионального уровня, участник всероссийского уровня – 2 балла.	2 балла		
1.12.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла		
1.13.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: -на уровне СП- 0,5 балла - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла		
1.14.	Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: - не менее одного раза в год – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	2 балла		
1.15.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности.	2 балла		

1.16.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): - на региональном уровне – 0,5 балла; -на всероссийском, международном – 1 балл.	1 балл		
1.17.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: (учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие)	2 балла		
ИТОГО:		35		
		баллов		
2.Интенсивность и напряженность работы				
2.1	Участие в работе ППк	1 балл		
2.2	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 балл		
2.3	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников в образовательной деятельности	1 балл		
ИТОГО		3 балла		
ВСЕГО:		38 баллов		
Категория работников				
Учитель-логопед, дефектолог				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк	2 балла		
1.2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое -на уровне СП- 0,5 балла; - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском- 2 балла.	2 балла		

1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся: 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85%- 2балла; свыше 85% - 3балла.	3 балла		
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся : 61-75%- 0,5 балла; 76-85%- 1 балл; свыше 85% - 2балла.	2 балла		
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с	2 балла		
	родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся 55-60% -0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85%- 1,5 балла; свыше 85% - 2балла.			
1.6.	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла		
1.7.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	2 балла		
1.8.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся- 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл; (баллы могут суммироваться)	3 балла		

1.9.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: -на уровне СП- 0,5 балла; - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне- 2 балла.	2 балла		
1.10.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	2 балла		
1.11.	.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, различного уровня.	2 балла		
1.12.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне: - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла		
1.13.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой СП, на уровне: -на уровне СП- 0,5балла; - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском уровне- 2 балла.	2 балла		
1.14.	Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: - на уровне СП – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	2 балла		
1.15.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциала каждого ребенка: - наличие разработки -1балл;	3 балла		
	-наличие рецензии – 2 балла. (баллы могут суммироваться)			
ИТОГО:		33 балла		
2.Интенсивность и напряженность работы				
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 балл		
2.2	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников в образовательной деятельности	1 балл		
ИТОГО:		2 балла		

ВСЕГО:			35 баллов		
Категория работников					
Помощник воспитателя					
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждом у показат елю критер иев	Эксп ерт	Самоо ценка	
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)					
1.1.	Обеспечение высокой посещаемости: 70 – 80 % 3балла 60-70% -2балла До 60% -1балл	3 балла			
1.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости: На 11% и более - 3 б. На 10%-2б. На 3-5%-1б.	3 балла			
1.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и проведению оздоровительных мероприятий с детьми	3 балла			
1.4	Наличие детей с тяжелыми нарушениями (с двумя и более диагнозами)	4 балла			
1.5	Наличие детей в группе разного возраста	4 балла			
ИТОГО:		17 баллов			
Интенсивность и напряженность работы					
2.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению выдаче норм питания воспитанникам.	3 балла			
2.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей детей по поводу конфликтных ситуаций	2 балла			
ИТОГО:		5 баллов			
ВСЕГО:		22 балла			
Категория работников					
Делопроизводитель					

№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства в структурном подразделении	3 балла		
1.2.	Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	3 балла		
1.3	Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий.	3 балла		
1.4	Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	3 балла		
ИТОГО:		12 баллов		
ВСЕГО:		12 баллов		
Повар, кухонный рабочий				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Создание условий для сохранения здоровья детей: качественные рациональные способы приготовления детского питания	3 балла		
1.2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей к организации и качеству питания.	3 балла		
1.3	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и качеству питания	3 балла		
1.4	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	3 балла		
ИТОГО:		12 баллов		

ВСЕГО:			12 баллов		
Категория работников					
Кладовщик					
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждом у показат елю критер иев	Эксп ерт	Самоо ценка	
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)					
1.1.	Своевременность и правильность заказа продуктов питания	3 балла			
1.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла			
1.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла			
1.4.	Эффективная работа с поставщиками продуктов контроль качества продуктов	3 балла			
1.5	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и хранению продуктов питания	3 балла			
		ИТОГО:	15 баллов		
		ВСЕГО:	15 бал лов		
Категория работников					
Кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды					
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показат елю критер иев	Эксп ерт	Самоо ценка	
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)					

1.1.	Отсутствие замечаний к качеству стирки и глажки белья	3 балла		
1.2.	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря	3 балла		
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла		
ИТОГО:		9 баллов		
ВСЕГО:		9 баллов		
Категория работников				
Сторож, вахтер, дворник				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Отсутствие порчи (потери) имущества структурного подразделения во время дежурства	2 балла		
1.2.	Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни	2 балла		
1.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2 балла		
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	2 балла		
ИТОГО:		8 баллов		
ВСЕГО:		8 баллов		
Категория работников				
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				

№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла		
1.2.	Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада	3 балла		
1.3	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	3 балла		
ИТОГО:		9 баллов		
ВСЕГО:		9 баллов		
Категория работников				
Заведующий хозяйством				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада (система отопления, канализация, водоснабжения)	3 балла		
1.2.	Отсутствие замечаний по хранению и списанию материальных ценностей в детском саду	3 балла		
1.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла		
1.4.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (пожар, антитеррор)	3 балла		
1.5.	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны Роспотребнадзора и администрации к организации и хранению	3 балла		

	продуктов питания			
1.6.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении детского сада, соответствии требований СанПиН	3 балла		
1.7.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла		
1.8.	Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно- образовательного процесса	3 балла		
ИТОГО:		24 балла		
ВСЕГО:		24 балла		
Категория работников				

Протокол № 1
общего собрания работников ГБОУ СОШ с. Русский Байтуган

с. Русский Байтуган

« 09 » 06 2025 г.

Председателем собрания избрана Бадртдинова Ю.О., секретарем собрания Мухаметханиева Л.М.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение и принятие изменений в коллективный договор ГБОУ СОШ с. Русский Байтуган

По первому вопросу:

Слушали Гордееву Валентину Анатольевну, директора школы. Она подробно ознакомила работников приложением №2 к коллективному договору, «Положением об оплате труда, доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах, об оказании материальной помощи работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Русский Байтуган муниципального района Камышлинский Самарской области» с новой редакции

Решили: принять изменения в приложение №2 к коллективному договору в предложенной редакции.

Председатель собрания



Бадртдинова Ю.О.

Секретарь



Мухаметханиева Л.М.