

От работников:
Председатель профкома

Багаутдинова
Багаутдинова С.П.
«20» марта 2023 г.

От работодателя:
И.о. директора

Гнутова
Гнутова Е.Л.
«20» марта 2023 г.



ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Озерки муниципального района
Челно-Вершинский
Самарской области

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер *234/2022/1*
от «*12*» «*04*» 20*23* г.
И.о. спец. Гончаренко Н.Н.
(должность, Ф.И.О.)

Приняты на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «20» марта 2023 г.

Стороны пришли к соглашению внести изменения в коллективный договор:

1) Раздел 1 коллективного договора «Общие положения»

Дополнить пунктом 1.18. в следующей редакции:

В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностраный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

2) В разделе IV «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» пункт 4.4.1. коллективного договора изложить в новой редакции:

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

3) Раздел V коллективного договора « Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 5.8.1. в следующей редакции:

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4) Раздел XII коллективного договора «Гарантии и компенсации» дополнить в следующей редакции:

7.3 Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности

работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

5) Приложение № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» дополнить пунктом 2.11.1. в следующей редакции:

В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностраный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

6) Приложение № 1 к коллективному договору "Правила внутреннего трудового распорядка" дополнить пунктом 10. в следующей редакции:

10. "Перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ"

1. Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.
2. Журнал учета успеваемости.
3. Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность).
4. План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).
5. Характеристика на обучающегося (по запросу).

Основанием для вышеизложенного перечня является приказ министерства просвещения и науки Российской Федерации от 21.07.2022 № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ»

7) Приложение к коллективному договору № 2 "Положение об оплате труда, оказании материальной помощи работникам ГБОУ СОШ с. Озерки" принять в новой редакции (прилагается).

8) Приложение к коллективному договору № 8 "Положение об установлении и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Озерки муниципального района Челно-Вершинский Самарской области" принять в новой редакции (прилагается).

9) Приложение к коллективному договору № 4 "Соглашение по охране труда" принять в новой редакции (прилагается).

10) Приложение к коллективному договору № 9 «Положение о доплатах из специального фонда оплаты труда за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников ГБОУ СОШ с.Озерки" принять в новой редакции (прилагается).

Приложение №2

к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Озерки муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

ПРИНЯТО

Педагогическим советом,
Протокол № 7
от «20» марта 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
Протокол №2
от «20» марта 2023г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
№ 26 -од от «20» марта 2023г.
И.о.директора *Иванова* Е.Л. Гнутова



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
ГБОУ СОШ с. ОЗЕРКИ
(новая редакция)**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.06 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», внесенных в него изменений постановлением Правительства Самарской области от 11.06.08 №118, постановлением Правительства Самарской области № 508 от 27.10.2010 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», постановлением Правительства Самарской области от 26.05.11 № 203 «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 27.10.10 № 508 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», постановлением Правительства Самарской области от 29.09.11 № 484 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353, постановлением Правительства Самарской области от 29.08.11 № 430 «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 27.10.10 № 508 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», постановлением Правительства Самарской области №600 от 31.10.2012г., Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2012 г. № 576 « О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2012 г. №

739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 25.09.2012 г. № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2012 г. № 576 « О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области, постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2013г. № 756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области №762 от 16.12.2013г., постановлением Правительства Самарской области № 25 от 22.01.2014г., постановлением Правительства Самарской области от 06.03.2019г. «Об отмене постановления Правительства Самарской области от 11.12.2018 №766 « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» в редакции постановления Правительства Самарской области от 06.03.2019 №121,16.04.2019 № 237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»» с изменениями и дополнениями от 21 июня 2006., 27 июля 2007г.,11 июня 2008г.,29 октября 2010 г.,14 апреля, 26 мая,12,27 октября 2011 г.,3 февраля,25 сентября, 12 декабря 2012 г., 21 марта 2013 г.,22 января, 17 февраля 2014г., 31 декабря 2015 г.. 6 октября, 20 декабря 2016г.,1 февраля 2017г., 2 февраля, 11 декабря 2008 г.,6 марта, 16 апреля, 11 декабря 2019г., 16 июля, 30 ноября 2020г., 14 июля 2021 г., 30 августа 2021г., 25.03.2022г., постановления Правительства Самарской области от 13.02.2023 г.№103 « О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» и других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

2. Формирование фонда оплаты труда работников

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Озерки осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее – норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{ФОТ} = N * H$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников школы;

N – норматив на реализацию государственного образовательного стандарта (с учетом увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального налога);

H – количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Озерки включает в себя заработную плату административно-хозяйственного персонала, педагогических работников, и состоит из:

- базового фонда в размере не более 81,76% от фонда оплаты труда работников и стимулирующего фонда в размере не менее 18,24% от ФОТ.

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

2.2.1. Базовый фонд включает в себя:

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:

Фонд оплаты труда педагогических работников	Фонд оплаты труда для прочего персонала	Спецфонд
1 кл. ФГОС -54,07%	24,12%	21,81%
2-4 кл. ФГОС-54,34%	23,85%	21,81%
5 кл. ФГОС -56,08%	22,11%	21,81%

6 кл. ФГОС -56,08%	22,11%	21,81%
7 кл. ФГОС -56,07%	22,12%	21,81%
8-9 кл. ФГОС -56,08%	22,11%	21,81%
10-11 кл. ФГОС-45,50%	21,56%	32,94%
Реализация адаптированных начальных общеобразовательных программ основного общего образования ФГОС- 54,19	24,00	21,81%
Реализация адаптированных основных общеобразовательных программ основного общего образования ФГОС- 54,60%	23,59	21,81

Специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,81 % и в 10-11 классе 32,94% от базового фонда.

2.2.2. Размер стимулирующего фонда составляет 18,24% фонда оплаты труда.

2.2.3 Структура стимулирующих выплат структурного подразделения:

(от 60 до 70 % - педагогическим работникам; от 30 до 40 % - административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу).

2.2.4. **Специальный фонд включает:**

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников, устанавливаются в следующих размерах:

- коэффициент 1,2 – для педагогического работника, имеющего высшую категорию;

- коэффициент 1,1 – для педагогического работника, имеющего первую категорию;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук,

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, ордена СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

Назначение и размер доплат и выплат из специального фонда определяются приказом директора на один учебный год.

2.2.5. Стимулирующий фонд включает в себя выплаты стимулирующего характера, которые могут быть разовыми или периодическими. Механизм распределения стимулирующего фонда регламентируется Положением о порядке распределения стимулирующих выплат, надбавок и доплат работникам ГБОУ СОШ с. Озерки. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и составляют 100%. Из них: от 65 до 71 % - педагогическим работникам, от 25% до 32% административно-хозяйственному персоналу, до 3% - директору.

2.2.6. Руководитель ГБОУ СОШ с. Озерки формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах фонда оплаты труда работников школы.

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

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

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, ордена СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук,

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, ордена СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, учитывающим деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

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

рассчитывается по формуле

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

где: **Кгр**- повышающий коэффициент,

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

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

1,3 -для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения рассчитывается по формуле:

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

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

$$Сч = \text{ФОТ}_{\text{пед}} \times 245 / (a_1 b_1 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365$$

где Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

$\text{ФОТ}_{\text{пед}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a_1 – количество учащихся в первых классах и т. д.;

b_1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

2.2.9. **Заработная плата руководителя** ГБОУ СОШ с. Озерки устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ в январе и сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

$ЗПр$ – заработная плата руководителя ОУ;

$ЗПср$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении за январь и за сентябрь;

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

1 группа – 1,8

2 группа – 1,4

3 группа – 1,2

4 группа – 1,1

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

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

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1,0 – для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, ордена СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук,

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, ордена СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю ОУ.

2.2.10. Оплата труда административно-хозяйственного персонала осуществляется на основании трудового договора, заключаемого в установленном порядке.

2.2.11. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера ОУ устанавливается руководителем ОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера ОУ;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении за январь и за сентябрь;

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

1 группа – 1,5

2 группа – 1,3

3 группа – 1,1

4 группа – 1,0

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для заместителей руководителей, имеющих высшую категорию;

1,0 – для заместителей руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, ордена СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для заместителей руководителя за ученую степень доктора наук,

1,1 – для заместителей руководителя за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, ордена СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Ср – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

2.2.12. Оплата труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, регламентируется Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 и внесенными в него изменениями.

Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования осуществляется по формуле:

$ФОТ = (Р_{нбф} + Н_{бф}) * Н$, где

($Р_{нбф} + Н_{бф}$)-сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в структурном подразделении в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета,

Н-количество воспитанников.

Фонд оплаты труда работников структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Озерки включает в себя заработную плату административно-хозяйственного персонала, педагогических работников, и состоит из:

- базового фонда в размере не более: образовательный процесс-71,7%, присмотр и уход-76,8% от фонда оплаты труда работников и стимулирующего фонда в размере не менее образовательный процесс-28,3%, присмотр и уход-23,2 % от ФОТ.

3. Порядок определения выплаты заработной платы.

3.1. Тарификация утверждается в сентябре и в январе, а также в случае повышения заработной платы (на основании постановлений Правительства Самарской области).

3.2. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.3. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.4. Заработная плата работников ОУ не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

3.5. За совмещение должностей и выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата в размере до 100% от заработной платы замещаемой должности (замещаемого работника).

3.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 24 числа каждого месяца - аванс и 9 числа - окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.1. Заработная плата педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с тарификацией. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (18 часов в неделю), устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе руководителя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня) и изменения количества учащихся.

4.3. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени других работников ОУ не может превышать 40 часов в неделю, для женщин в сельской местности не более 36 часов в неделю.

4.6. Работа сверх нормальной продолжительности работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается руководителем по согласованию с профкомом.

4.7. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, не установлено.

5. Оказание материальной помощи работникам

5.1. Работникам учреждения при наличии средств может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

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

-тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

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

- в случае форс-мажора (пожар, кража и т.д.).

5.2. Материальная помощь при наличии средств может быть выделена работнику к отпуску в размере должностного оклада.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

5.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.6. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.7. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.8.Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

- директор Школы имеет право снимать доплаты и выплаты в случае уменьшения фонда оплаты труда;
 - 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.
- 5.9. Доплаты и надбавки могут быть сняты сроком на месяц, четверть (полугодие), год.

6. Порядок выплаты единовременной премии

6.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- в связи с профессиональным праздником Днем учителя, Днем воспитателя и дошкольного работника, Днем бухгалтера;
- в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;
- в связи с присвоением ученой степени «Заслуженный учитель», « Народный учитель», в том числе «Заслуженный учитель Самарской области», «Народный учитель Самарской области».

6.2. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и фиксированной суммой к должностному окладу.

6.3. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

6.4. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

6.5. Размер премии может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев;
- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

-невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

7. Заключительные положения

7.1. Споры и разногласия, возникающие при распределении фонда оплаты труда, разрешаются в комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

7.2. Срок действия данного Положения не ограничен (до внесения изменений в механизмы оплаты труда работников государственных общеобразовательных

учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденных соответствующим Постановлением Правительства Самарской области и другими распорядительными документами).

Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
Багаутдинова С.П.
«20» марта 2023 г.



Соглашение по охране труда

на 2023 г.

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	4000	В течение года	
4	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	200	По срокам	
5	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	1000	По истечении сроков	
6	Обеспечение дезинфицирующими средствами	400	В течение года	
7	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	400	По срокам	
8	Проведение предрейсового медосмотра водителя	29200	ежедневно	
	Итого:	35200		

Приложение №8

к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Озерки муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

ПРИНЯТЫ

с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Решение от «20» марта 2023 г.
№ 2

Председатель профкома Багаудина
Багаудина С.П.

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом от «20» марта 2023 г.

№ 26-од
И.о. директора Гиззетова
Гиззетова Е.Л.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ПОРЯДКЕ
ПРОИЗВЕДЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с.Озерки
муниципального района Челно-Вершинский Самарской области
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 г.;

Трудовым Кодексом РФ;

Бюджетным кодексом РФ;

Приказом МОН Самарской области от 19.02.2009 г. № 29 «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 г. № 382/1-од, от 20.12.2016 г. № 408-од);

Постановлением Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. № 57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

«Методическими рекомендациями 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», утвержденных приказом МОиН СО № 295-р от 02.04.2009 г.;

Постановлением Правительства Самарской области от 15.01.2018 г. № 9 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 г. № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 г. № 63-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»;

Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Озерки муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

Коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом ГБОУ СОШ с.Озерки.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера всем работникам ГБОУ СОШ с.Озерки (далее - Школа), определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе разработанной Шкалы оценки качества труда работников образовательных учреждений, подведомственных Северному управлению МОиН Самарской области, и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся из средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения согласно Постановлению Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. № 57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы распределяется между различными категориями работников следующим образом: на выплату директору школы не более 3%, на выплату педагогическим работникам школы – 80%; остальная часть идёт на выплату административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу; а также на выплату единовременных премий.

1.3. Положение вступает в силу с 1 января 2022 г. на основании приказа директора школы и действует до его отмены, изменения в Положение могут вноситься по окончании учебного года по мере необходимости и согласовываться с Управляющим советом школы (далее – Советом).

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. Работникам Школы могут быть установлены следующие виды выплат:

- по результатам работы за год согласно данному Положению;
- единовременная премия.

2.2. Стимулирующие выплаты по результатам работы за учебный год:

2.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы за год производится на основании критериев.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам работы за предыдущий год производится один раз в год.

2.3. Единовременное премирование работников (при наличии экономии средств):

2.3.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей.

2.3.2. Единовременное премирование работников осуществляется за счет средств, указанных в пункте 1.2 и направляемых на указанные единовременные выплаты в доле, утверждаемой при распределении средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.3.3. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.3.4. При наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания (замечания, выговор), наличии случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, наличии дисциплинарных взысканий у работников, премии не устанавливаются.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат.

3.1. Материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора школы, предоставляются работниками школы в начале года по итогам предыдущего года не позднее 13 января. Достоверность предоставленной информации работников устанавливает экспертная комиссия, в состав которой входят директор школы, заместители директора по учебной и воспитательной работе, представитель работников трудового коллектива. Цель деятельности комиссии – проверка достоверности сведений, данных работниками школы.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком на один год.

3.3. Представление директором школы в Управляющий совет аналитической информации о показателях деятельности работников школы, согласованной с советом трудового коллектива, не позднее 15 января.

3.4. Сроки рассмотрения Управляющим советом аналитической информации о показателях деятельности работников школы 3-5 дней.

3.5. Издание приказа директором школы об установлении стимулирующих выплат - не позднее 20 января.

3.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

3.7. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором школы.

4. Условия для назначения стимулирующих выплат.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

Стаж работы в должности не менее 6 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;

Отсутствие дисциплинарных взысканий.

5. Лишение и снижение выплат стимулирующего фонда.

5.1. Решение о снижении или лишении стимулирующих выплат принимается директором образовательного учреждения по согласованию с советом трудового коллектива на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы и согласовывается с Управляющим советом школы.

5.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат стимулирующего фонда могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей.
- дисциплинарное взыскание (замечания, выговор);- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности.

Показатели эффективности деятельности

Оценочный лист эффективности (качества) работы учителя ГБОУ СОШ с.Озерки

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
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)(на основании данных АСУ РСО) 1 балл – во всех классах, где работает учитель; 0,5 балла – не во всех классах	1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов: Отсутствие – 1 балл, Снижение– 0,5 балла.	1
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО 75 % и выше – 1 балл	1
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75 % и выше–1 балл;	1
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), Составляет 100%	1

1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»: 75 % и выше – 1 балл 50 % – 74 % — 0,5 балла	1
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(ам) 75 % и выше – 1 балл;	1
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%– 1балл	1
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100 %– 1 балл	1
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль "За особые успехи в учении" по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(ам) или отметку "5"(отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя, составляет 100% – 1 балл	1
1.11.	Доля выпускников 9 классов, у которых выбор предметов на ОГЭ совпадает с выбором профиля обучения на уровне среднего общего образования или предметной направленностью на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдавших ОГЭ по данному предмету по выбору. 60 % – 84 % — 1 балла 85 % – 100 % — 2 балла	2
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» 1 балл за каждого выпускника	1
1.13.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК) Позитивная динамика – 1 балл	1

1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов: Отсутствие–1 балл, снижение– 0,5 балла.	1
1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100 % – 1 балл	1
1.16.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100 % – 1 балл	1
1.17.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших). Отсутствие – 1 балл	1
1.18.	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 30 %-50 % — 0,5 балла; 51 %-100 % — 1 балл	1
1.19.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня): Округ – наличие 1-5 победителей — 2 балла, Регион – наличие 1-5 победителей — 3 балла; Россия –наличие 1-5 победителей —5 баллов; призеры – 0,5 балла	5

1.20.	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: 50 % –74 % — 0,5 балла; 75 % и выше — 1 балл	1
1.21.	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: 50 % –74 % — 0,5 балла; 75 % и выше — 1 балл	1
1.22.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: 50 % –74 % —0,5 балла; 75 % и выше — 1 балл	1
1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений Отсутствие– 1 балл	1
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад(кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): Баллы суммируются. Победители (округ) – 1,5 балла– 1 ученик; Призеры(округ) – 1балл– 1 ученик; Участие (область) – 0,5 балла–1 предмет; Призеры(область) – 1,5 балла– 1 ученик; Победители (область) – 2 балла–1 ученик	2

2.2.	<p>Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня):</p> <p>Победители(округ) – 1,5 балла– 1 ученик; Призеры(округ) – 1балл– 1 ученик; Участие (область) – 0,5 балла– 1 предмет; Призеры(область) – 1,5 балла– 1 ученик; Победители(область) – 2 балла– 1 ученик</p>	2
2.3.	<p>Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя:</p> <p>50% –79% – 0,5 балла; 80% и выше – 1 балл</p>	1
2.4.	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня):</p> <p>Победители (округ) – 1,5 балла– 1 ученик; Призеры(округ) – 1балл– 1 ученик; Участие (область) – 0,5 балла– 1 предмет; Призеры(область) – 1,5 балла– 1 ученик; Победители(область) – 2 балла– 1 ученик.</p>	2
2.5.	<p>Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и другие аналогичные проекты</p> <p>1 балл за каждого ученика</p>	1
2.6.	<p>Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику:</p> <p>0,5 балла – болельщики 60–100 % обучающихся;</p>	1

	1 балл – за каждого участника	
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся 50 % – 70 % — 0,5 балла; 71 % –100 % – 1 балл	1
2.8.	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) 80%–100% –вовлечение – 0,5 балла; 30% и более получивших рекомендации –1 балл	1,5
3.		
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: 50 %– 69 % – 0,5 балла, 70 % – 100 % – 1 балл	1
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100 % контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО 100 % – 1 балл	1

3.3.	<p>Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)</p> <p>Учитель преподает курс «Развитие ФГ обучающихся» – 0,5 балла, (указать модуль и в каких классах).</p> <p>Результативность мониторинга ФГ обучающихся: 3-4 уровень — 30 % – 40 % обучающихся – 1,5 балла, 20–29 % – 1 балл, 10–19 %– 0,5 балла</p>	1,5
3.4.	<p>Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью (указать адрес ресурса)</p>	1
4.		
4.1.	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня):</p> <p>Школа – 0,5 балла;</p> <p>Округ – 1 балл;</p> <p>Регион – 1,5 балла;</p> <p>Федеральный – 2 балла;</p> <p>1балл – заочное по всем уровням. Баллы суммируются</p>	2
4.2.	<p>Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта:</p> <p>Муниципальный уровень – 0,5 балла,</p> <p>Уровень образовательного округа– 1 балл,</p> <p>Региональный уровень – 1,5 балла,</p> <p>Всероссийский уровень - 2 балла</p>	2
4.3.	<p>Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>Победитель– 2 балла,</p>	2

	<p>Призёр – 1 балл,</p> <p>Лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 0,5 балла</p>	
4.4.	<p>Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности:</p> <p>в СМИ – 1 балл,</p> <p>на официальном сайте ОО – 0,5 балла,</p> <p>в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях – 0,5 балла, в т.ч. печатные публикации –1 балл, за отчётный период.</p>	1
4.5.	<p>Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов</p> <p>Курсы через систему АИС Кадры, в ЦОС – 0,5 балла за каждые курсы,</p> <p>курсы ФИПИ, ФИОКО, Академия Просвещения – 1балл</p>	1
4.6	<p>Экспертно-аналитическая деятельность учителя (деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов).</p> <p>На школьном – 1 балл,</p> <p>на районном уровне – 2 балла,</p> <p>на окружном уровне – 3 балла,</p> <p>на областном уровне – 4 балла.</p>	4
4.7.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог. Участие в программе Наставничества за отчетный период:</p> <p>Наставник – 1 балл,</p> <p>Наставляемый – 0,5 балла.</p>	1
5.		
5.1.	<p>Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО:</p> <p>От 20 % – 49 % – 0,5 балла;</p> <p>50% и выше – 1 балл.</p>	1

5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса Отсутствие - 0,5 балла	0,5
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 20 % – 50 % — 0,5 балла, Более 50% — 1 балл	1
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений обучающимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине обучающихся Отсутствие – 1 балл	1
	Всего	60,5

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимально возможное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <i>Частично соответствует - 1 балл</i> <i>Соответствует - 2 балла</i> <i>Соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход - 3 балла</i>	3
	1.2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	2

<p><i>положительно оценивших деятельность педагога до 50% - 1 балл</i></p> <p><i>свыше 50 % - 2 балла</i></p>	
<p>1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) - 1 балл</p>	<p>1</p>
<p>1.4. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <p>специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей</p> <p><i>Отсутствует - 1 балл</i></p> <p><i>Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей - 2 балла</i></p>	<p>2</p>
<p>1.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений - 1 балл</p>	<p>1</p>
<p>1.6. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО:</p> <p><i>на уровне декомпозированного показателя -1 балл</i></p> <p><i>выше уровня декомпозированного показателя – 2 балла</i></p>	<p>2</p>
<p>1.7.Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей</p> <p><i>Наличие условий, созданных педагогом - 1 балл</i></p>	<p>1</p>
<p>1.8.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)</p> <p><i>до 70% - 1 балл</i></p> <p><i>выше70% - 2 балла</i></p>	<p>2</p>

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) <i>участник на муниципальном уровне – 1 балл участник на окружном уровне – 2 балла</i> <i>За наличие победителя/призера: на муниципальном/ окружном уровне – 3 балла на региональном уровне – 4 балла</i>	4
	2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: <i>на первом (отборочном) этапе - 1 балл во втором (очном) этапе -2 балла победа во втором (очном) этапе - 3 балла</i>	3
	2.3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) <i>участник на муниципальном уровне – 1балл участник на окружном уровне – 2 балла</i> <i>За наличие победителя/призера: на муниципальном/ окружном уровне – 3 балла на региональном уровне – 4 балла</i>	4
3.Результативность использования	3.1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2

современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<i>Наличие и применение - 2 балла</i>	
	3.2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений <i>Наличие общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели - 2 балла</i>	2
4.Результативность организационно-	4.1. Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) - 2 балла	2
методической деятельности педагога	4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) в зависимости от уровня <i>Победа/призовое место на окружном уровне -2 балла</i> <i>Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла</i> <i>Победа/призовое место на федеральном/международном уровне – 4 балла</i>	4
	4.3.Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) - 1 балла	1
	4.4. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного <i>На сайте школы – 1 балл,</i> <i>на региональном уровне – 2 балла,</i> <i>на всероссийском уровне – 3 балл</i>	3
	4.5. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) <i>Районный/окружной уровень - 2 балл</i> <i>Региональный уровень – 3 балл</i>	4

	<i>Федеральный уровень – 4 балл</i>	
	<p>4.6. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p> <p><i>На школьном уровне – 1 балл, на районном уровне – 2 балл, на окружном уровне – 3 балла, на областном уровне – 4 балла</i></p>	4
	<p>4.7. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p> <p><i>36 часов – 1 балл 72 часа и выше – 2 балла</i></p>	2
	<p>4.8 Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p> <p><i>Участие в программе наставничества - 1 балл</i></p>	1
5 Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	<p>5.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)</p> <p><i>Стабильно низкий - 4 балла снижение на 1% - 1 балла снижение на 2% - 2 балл снижение на 3% и выше - 3 баллов</i></p>	4
	<p>5.2. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))-2</p> <p><i>5 % - 10 % - 1 балла 11 % - 19 % - 2 балл Свыше 20 % - 3 балла</i></p>	3
	<p>5.3 Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет</p>	3

<p>основной группы здоровья</p> <p><i>1 % - 1 балл</i></p> <p><i>2 % - 2 балла</i></p> <p><i>3 % и выше - 3 балла</i></p>	
<p>5.4.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса</p> <p><i>Отсутствие – 2 балла</i></p>	2
<p>5.5. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников - 2 балла</p>	2
<p>5.6. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований - 1 балл</p>	1
<p>5.7.Использование в образовательном процессе внешних ресурсов (музеи, библиотеки, экскурсии.) - 1 балл</p>	1
<p>5.8. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - 1 балл</p>	1
Общее количество баллов	67 баллов

Приложение №2

к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Озерки муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

ПРИНЯТО

Педагогическим советом,
Протокол № 7
от «20» марта 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
Протокол №2
от «20» марта 2023г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
№ 26 -од от «20» марта 2023г.
И.о. директора *Тумбаева* Л. Гнутова



ПОЛОЖЕНИЕ

О ДОПЛАТАХ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННОЙ ДОЛЖНОСТНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ РАБОТНИКОВ ГБОУ СОШ с.ОЗЕРКИ

(новая редакция)

1. К деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Озерки муниципального района Челно-Вершинский Самарской области, относятся:

- деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, смешанная группа дошкольной ступени образования;
- консультации (групповые и индивидуальные), элективные и специальные курсы, факультативные и индивидуально-групповые занятия;
- дополнительные занятия с обучающимися;
- работа с родителями, проверка тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- организация внеурочной деятельности, профильного обучения, проведение курсов предпрофильной подготовки;
- квалификационная категория педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;
- ученая степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:
- за выполнение работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ);

-за совмещение профессий (должности), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

-за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ);

-за работу в выходные, нерабочие и праздничные дни (ст.153 ТК РФ);

- за выполнение работы в иных условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за совмещение работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);

-за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- за работу с вредными, опасными или иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

-оплата простоев не по вине работника (ст.157 ТК РФ);

-выплата выходного пособия при увольнении, а также выплата в размере среднего заработка в период трудоустройства (ст.178 ТК РФ);

-оплата дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами детства (ст. 263 ТК РФ);

-обеспечение полного или частичного сохранения средней заработной платы (ч.1ст.74, ст.167, ч.2 ст.171, ст.182, ст.185-187, ст.258 ТК РФ), в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями:

А) ответственный за АСУ РСО,

Б) ответственный за воинский учет и бронирование граждан,

В) ответственный за библиотечный фонд,

Г) ответственный за школьный сайт,

Д) ответственный за электронную почту,

Е) ответственный за работу с персональными данными работников и обучающихся,

Ж) ответственный за пожарную безопасность,

З) ответственный за сайт федерального казначейства,

И) ответственный за электробезопасность,

К) ответственный за организацию работы школьной службы медиации (примирения),

Л) ответственный за размещение информации в государственной информационной системе госзаказа Самарской области,

М) ответственный за программу АИС «Кадры в образовании»,

Н) ответственный по охране труда;

О) ответственный за безопасность дорожного движения.

- доплаты за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями:

А) за ведение протоколов совещаний при директоре и педагогических советов,

Б) за выпуск автобуса на линию,

В) за продвижение и распространение информации о деятельности школы в социальных сетях;

Г) за уборку площади сверх нормы,

Д) за выполнение различных работ, не предусмотренных должностными обязанностями,

Е) за размещение информации в ЕГИССО,

Ж) за ведение документации по автобусам,

З) за устранение неисправностей в электрооборудовании и сантехнике,

И) за увеличение объема работы,

К) за руководство школьным музеем,

Л) за организацию общешкольной воспитательной работы,

М) за координацию хозяйственной деятельности по Чистовскому филиалу,

Н) за организацию учебно-воспитательной работы.

2. Условия назначения доплат из специального фонда оплаты труда за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников

2.1. Повышающий коэффициент ($K_{гр}$), учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физкультура, физика, химия), смешанная группа дошкольной ступени образования, проведение профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы и в группе менее 15 человек;

2.2. Доплата за: проведение консультаций (групповых и индивидуальных), элективных и специальных курсов, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса; работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения; организация внеурочной деятельности, профильного обучения, проведение курсов предпрофильной подготовки с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса; дополнительные занятия с

обучающимися осуществляется за фактически выданные часы по средней расчётной единице за один учебный час и по фактически присутствующим на занятиях учащимся (по спискам в классном журнале рассчитывается среднемесячное количество человеко\часов).

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

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

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

2.4. Повышающий коэффициент (Ккв), учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

2.5. Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

2.6. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, устанавливаются в следующих размерах:

-за выполнение работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ) – 1,3;

-за совмещение профессий (должности) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ) – 1,5 - 2;

-за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ) – первые 2 часа в 1,5- м размере, остальные в 2-м;

-за работу в выходные, нерабочие и праздничные дни (ст.153 ТК РФ) -2;

- за выполнение работы в иных условиях, отклоняющихся от нормальных 1,3;

- за совмещение работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ) - 1;

- за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ) – 1,35;
- за работу с вредными, опасными или иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ) 1,12-1,24;
- оплата простоев не по вине работника (ст.157 ТК РФ) – не менее 2\3 базового оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя;
- выплата выходного пособия при увольнении, а также выплата в размере среднего заработка в период трудоустройства (ст.178 ТК РФ) - 1;
- оплата дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (ст. 263 ТК РФ) - 1;
- обеспечение полного или частичного сохранения средней заработной платы (ч.1ст.74, ст.167, ч.2 ст.171, ст.182, ст.185-187, ст.258 ТК РФ) - 1,
в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем – 1.
- за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями:
 - А) ответственный за АСУ РСО – от 500 до 1500 рублей,
 - Б) ответственный за воинский учет и бронирование граждан – от 300 до 1000 рублей,
 - В) ответственный за библиотечный фонд – от 500 до 3000 рублей,
 - Г) ответственный за школьный сайт – от 500 до 1500 рублей,
 - Д) ответственный за электронную почту – от 400 до 1000 рублей,
 - Е) ответственный за работу с персональными данными работников и обучающихся - от 300 до 1000 рублей,
 - Ж) ответственный за пожарную безопасность – от 300 до 1000 рублей,
 - З) ответственный за сайт федерального казначейства – от 200 до 500 рублей,
 - И) ответственный за электробезопасность – от 500 до 1000 рублей,
 - К) ответственный за организацию работы школьной службы медиации (примирения) – от 300 до 500 рублей,
 - Л) ответственный за размещение информации в государственной информационной системе госзаказа Самарской области – от 500 до 1000 рублей,
 - М) ответственный за программу АИС «Кадры в образовании» – от 300 до 1000 рублей,
 - Н) ответственный по охране труда - от 200 до 1000 рублей;
 - О) Ответственный за безопасность дорожного движения от 1000 до 1500 рублей.
- доплаты за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями:

А) за ведение протоколов совещаний при директоре и педагогических советов – от 300 до 500 рублей,

Б) за выпуск автобуса на линию – от 300 до 1000 рублей,

В) за продвижение и распространение информации о деятельности школы в социальных сетях – от 300 до 1000 рублей,

Г) за уборку площади сверх нормы – от 300 до 3000 рублей,

Д) за расширение зоны обслуживания – от 1000 до 4000 рублей,

Ж) за выполнение различных работ, не предусмотренных должностными обязанностями – от 500 до 16000 рублей,

З) за размещение информации в ЕГИССО – от 500 до 1000 рублей,

И) за ведение документации по автобусам – от 500 до 1000 рублей,

К) за устранение неисправностей в электрооборудовании и сантехнике – от 150 до 1000 рублей,

Л) за увеличение объема работы – от 200 до 2000 рублей,

М) за руководство школьным музеем – от 300 до 1000 рублей,

Н) за организацию общешкольной воспитательной работы – от 500 до 5000 рублей,

О) за координацию хозяйственной деятельности по Чистовскому филиалу – от 500 до 2000 рублей,

П) за заведование кабинетами – от 100 до 1500 рублей;

Р) за организацию учебно- воспитательной работы от 1000 до 16000 рублей.

ПРОТОКОЛ

общего собрания трудового коллектива
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы с. Озерки муниципального
района Челно-Вершинский Самарской области

с. Озерки

«20» марта 2023 г.

Председатель собрания – Багаутдинова Светлана Петровна

Секретарь собрания – Порфирьева С.В.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение и принятие изменений в коллективный договор
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы с. Озерки муниципального
района Челно-Вершинский Самарской области

По первому вопросу:

Слушали Гнутову Елену Леонидовну. Она подробно ознакомила работников
с изменениями к коллективному договору.

Решили: принять изменения к коллективному договору в предложенной
редакции.

Председатель собрания

Секретарь собрания



Багаутдинова
Порфирьева

Багаутдинова С.П.

Порфирьева С.В.