Приложение 2 к коллективному договору от 01.02.2023г

# ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников**

# муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Дегтярская средняя общеобразовательная школа»

## Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Дегтярская СОШ» Немецкого национального района Алтайского края (далее - «Положение») разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабо- чего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагоги- ческих работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, ре- гистрационный № 36204) (далее – «приказ Минобрнауки России № 1601»);

приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенно- стей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников орга- низаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388) (далее – «приказ Минобрнауки России № 536»);

постановлением Администрации Алтайского края от 24.01.2014 № 22 «Об утвер- ждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образова- тельных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получе- ние общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополни- тельного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» (далее

- «Постановление № 22»);

постановлением Администрации Немецкого национального района Алтайского края от 30.06.2022 № 242/1 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работни- ков муниципальных образовательных организаций всех типов (автономных, бюджетных, казенных) муниципального образования Немецкий национальный район Алтайского края». Также с учетом положений постановления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государствен- ных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (в ред. по-

становления Правительства Алтайского края 24.03.2022 № 95).

* 1. Настоящее Положение является основой для разработки в МБОУ «Дегтярская СОШ» (далее – «школа») соответствующих положений об оплате труда работников школы.
	2. Размер заработной платы работников образовательных организаций отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда (заключае- мых на основе типовой [формы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=311005&date=11.04.2022&dst=100010&field=134) трудового договора, утвержденной Распоряжением Прави- тельства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015), приложение 3 Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального учреждения).
	3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях не- полного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
	4. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера уста- навливаются по основной должности работника.
	5. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми кли- матическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
	6. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за ра- боту в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального разме- ра оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персо- нифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минималь- ным размером оплаты труда.
	7. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников муни- ципальных образовательных организаций обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в размере и в сроки, устанавливае- мые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

## Формирование и распределение фонда оплаты труда

* 1. Формирование фонда оплаты труда муниципальной образовательной организа- ции осуществляется в пределах объема финансовых средств, выделенных образовательной организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соот- ветствии с количеством учащихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания обра- зовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данной образовательной организации, установленных нормативным правовым актом органа местного самоуправления согласно п.18 Постановления № 22.
	2. Размер фонда оплаты труда образовательной организации определяется учреди- телем согласно п.15 Постановления № 22.
	3. Руководитель образовательной организации обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников школы.
	4. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. При этом обеспечивает предель- ную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персо- нала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов.
	5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя образовательной организации по согласованию с комитетом по образованию ННР, выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

## Оплата труда педагогических работников

* 1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должност- ной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсаци- онного и стимулирующего характера.
		1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагоги- ческих работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения за- нимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учё- том компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 к настоящему Положению.
		2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления, принятых в соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Алтайского края от 24.03.2022 № 95.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработ- ной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

* + 1. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических ра- ботников образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

квалификационной категории;

средней наполняемости классов по образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения);

специфики работы.

* + 1. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Поло- жением.
		2. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагоги- ческого работника устанавливается:

для имеющих первую категорию – 1,2; для имеющих высшую категорию – 1,3.

* + 1. При средней наполняемости классов в образовательной организации (филиале) свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

К= 1+ (Нср.-14) х 0,009, где:

К – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

Нср – средняя наполняемость образовательной организации (филиала, иного струк- турного подразделения), которая устанавливается приказом учредителя на основании дан- ных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на *31 августа текущего года.*

Коэффициент средней наполняемости классов не применяется при реализации про- грамм ФГОС в части внеурочной деятельности и надомном обучении.

* + 1. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению, которые не об- разуют новый оклад.
		2. Применение повышений, указанных в пункте 3.1.3., осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основа- ниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

* 1. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образователь- ной организации с учетом настоящего Положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсаци- онного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении ра-

бот различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (про- верка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов, наставничество и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом) (приложение 5);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях ин- клюзивного класса;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

* + 1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совме- щении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавли- ваются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.
		2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными усло- виями труда, осуществляется в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Фе- дерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют про- ведение специальной оценки условий труда.
		3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов, наставничество и иная дея- тельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно ло- кальными нормативными актами образовательной организации по согласованию с учреди- телем.

Размеры выплат устанавливаются общеобразовательными организациями в абсо- лютных величинах либо определяются в процентах размеров, установленных по квалифи- кационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ста- вок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учи- тываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплата за классное руководство из средств краевого бюджета устанавливается в абсолютном размере в зависимости от наполняемости класса, но не менее размера, уста- новленного до назначения им ежемесячного денежного вознаграждения за классное руко- водство из средств федерального бюджета с 01.09.2020.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из средств феде- рального бюджета устанавливается в соответствии:

с постановлением Правительства Алтайского края от 15.06.2020 № 270 «О предо- ставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педа- гогическим работникам образовательных организаций Алтайского края, реализующих об- разовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образо- вания, в том числе адаптированные общеобразовательные программы»;

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение и детей-инвалидов устанавливается образовательной организацией самостоятельно пропорционально реализу- емым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа и детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Ал- тайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого- педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразова- тельных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, ос- новного общего, и среднего (полного) общего образования».

* + 1. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорцио- нально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образователь- ным программам образовательной организацией.
		2. Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с

особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответ- ствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

* + 1. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается локальным актом образовательной организации в пределах выделенных средств с учетом приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.03.2022 № 404

«Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в обра- зовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятель- ность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и обра- зовательных программ среднего профессионального образования».

* + 1. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.
		2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащи- ми нормы трудового права.
	1. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образователь- ной организации, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с учредителем, выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсут- ствии, иным представительным органом работников.
		1. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливают- ся следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность и качество работы; ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы; ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград; ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образо-

вания и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, *а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;*

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и сред- него профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, *а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунк- тами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Рос- сийской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию* в течение пер- вых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отрас- левыми (ведомственными) наградами.).

* + 1. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессио- нальной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образова- тельной организации, согласованным с учредителем, выборным органом первичной проф- союзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

* + 1. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осу- ществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавлива- ются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов:

свыше 15 лет – 15 процентов.

* + 1. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятель- ности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педа- гогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмот- ренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц; доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени уста- навливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

* + 1. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отрасле- вых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы пе- дагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, преду- смотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку зара- ботной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учи- тель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союз- ных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название кото- рых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный ра- ботник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народ- ного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

* + 1. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, *а также ли- цам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего об- разования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ*

*«Об образовании в Российской Федерации»* устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавли- ваемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогиче- ской работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов; второй год – не менее 20 процентов; третий год – не менее 10 процентов.

* + 1. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, *а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по обра- зовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федераль- ного закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»* в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.
		2. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) производятся на основании приказа руководителя образователь- ной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения учредителя и выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсут- ствии – иного представительного органа работников.

## Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

* 1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент (со- гласно приложению 3), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
	2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основе отнесения за- нимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ соглас- но Приложению 4 к настоящему Положению.
	3. К окладу (должностному окладу) специалистов устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 3 к настоящему Положению.
	4. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно- вспомога- тельному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации с учетом настоящего Положения.

Специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавли- ваются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении ра-

бот различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

* + 1. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответ- ствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.
		2. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условии труда.
		3. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми клима- тическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Рос- сийской Федерации.

К выплатам компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

* + 1. Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.
		2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащи- ми нормы трудового права.
	1. Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения опреде- ляются локальными актами образовательной организации, согласованными с учредителем, выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным орга- ном работников, разработанными с учетом настоящего Примерного Положения.

Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего ха- рактера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффек- тивность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы (9 месяцев,

год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами образователь-

ной организации.

* + 1. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятель- ности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанно- стей устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессио- нальной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образова- тельной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его от- сутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержден- ной локальным актом образовательной организации, путем умножения количества набрав- ших баллов на стоимость одного балла.

* + 1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда образовательная организация разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются крите- рии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом образовательной организа- ции, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.
		2. Для бухгалтеров образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы по ведению бухгалтерского уче-

та)

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов:

свыше 15 лет – 15 процентов.

ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, специальный режим и высокие

достижения в труде до 120% от оклада; ежемесячная премия до 120% от оклада;

* + 1. Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом образовательной организации, согласованные с учре- дителем, выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представитель- ным органом работников производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда обра- зовательной организации.
		2. Перечень условий премирования специалистов, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом образовательной организа- ции, согласованные с учредителем, выборным профсоюзным органом или, при его отсут- ствии, иным представительным органом работников.

## Оплата труда административно-управленческого персонала

* 1. Заработная плата заместителей руководителя образовательной организации, ру- ководителей структурных подразделений, главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент, компенсационные и стимулирующие выплаты.
		1. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организа- ции, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя по согласованию с учредителем, в соответствии с локальными актами образовательных ор- ганизаций.
		2. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образова- тельной организации устанавливаются на 30 – 50 процентов ниже должностного оклада ру- ководителя образовательной организации по согласованию с учредителем, в соответствии с локальными актами образовательных организаций.
		3. К должностным окладам заместителей руководителя образовательной органи- зации, руководителей структурных подразделений образовательной организации, главного бухгалтера устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.
	2. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, ру- ководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения по согласованию с учредителем.
	3. Для заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград; ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффек-

тивность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей для заме- стителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подраз- делений;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, специальный режим и высокие достижения в труде до 100 % от оклада для главных бухгалтеров по согласованию с учре- дителем;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

* + 1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя образовательной организации, руководителям структурных подразделений устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц; доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

* + 1. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заме- стителям руководителя образовательной организации, руководителям структурных подраз- делений, главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в сле- дующих размерах:

имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслу- женный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учи- тель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в со- став СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народ- ный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподавае- мых дисциплин – 10 процентов;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник об- щего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвеще- ния Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процен-

тов.

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая

награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

* + 1. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для заместителей руково- дителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организа- циях на руководящей должности, в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов:

свыше 15 лет – 15 процентов.

* + 1. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей за- местителями руководителя, руководителями структурных подразделений, главным бухгал- тером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессио- нальной деятельности, утвержденных локальным актом образовательной организации, со- гласованным с учредителем и выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.
		2. Премии по итогам работы (полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с учреди- телем и выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представитель- ным органом работников.
		3. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, руково- дителей структурных подразделений, главного бухгалтера осуществляются за счет стиму- лирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.
	1. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руково- дителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера образовательной организации, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя образовательной организации, предусмотренной трудовым договором.
	2. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера зара- ботной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера образовательной организации, возлагает- ся на руководителя образовательной организации.

## Заключительные положения

* 1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда образова- тельной организации на выплату окладов, ставок заработной платы педагогическим работ- никам, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направ- ляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организа- ции.
	2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательной организа- ции, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде перехо- дящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

Приложение 1

Размеры

минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесяч- ной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции\*)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика- ционный уро- вень | Наименование должностей | Размер минимальных окладов, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Первый | Музыкальный руководитель; старший вожатый; библиотекарь | 8636 |
| Второй | Педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель | 8636 |
| Третий | Воспитатель; методист; педагог-психолог; стар- ший инструктор-методист; старший педагог до- полнительного образования; старший тренер- преподаватель | 8988 |
| Четвертый | Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руково- дитель физического воспитания; старший воспи- татель; старший методист; тьютор; учитель; учи- тель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 8988 |

\*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образова- нии в Российской Федерации».

Приложение 2

КОЭФФИЦИЕНТЫ

СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ РАСЧЕТЕ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели специфики работы | Коэффициенты специфики работы (Кс) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Работа в образовательных организациях, расположенных в сель- ской местности\*\* | 1,25 |
| 2. | Работа в образовательных организациях, расположенных в закры- тых административно-территориальных образованиях | 1,2 |
| 3. | За реализацию на углубленном уровне программ учебных предме- тов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарно- му, технологическому, социально-экономическому и универсаль- ному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям | 1,15 |
| 4. | За реализацию адаптированных образовательных программ в усло- виях отдельного класса для обучающихся с ограниченными воз- можностями здоровья | 1,15 |
| 6. | За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 1,2 |
| 7. | За индивидуальное обучение детей на дому (на основании меди- цинского заключения) | 1,2 |

\*\* Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в при- ложении 3 к настоящему Положению.

Приложение 3

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ, КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

Библиотекарь (включая старшего); бухгалтер;

воспитатель (включая старшего); документовед;

заместитель главного бухгалтера; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор по кадрам;

инструктор-методист (включая старшего); инструктор по труду;

инструктор по физической культуре; концертмейстер;

лаборант (включая старшего); мастер производственного обучения; методист (включая старшего); механик;

музыкальный руководитель; педагог-библиотекарь;

педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор;

педагог-психолог; переводчик-дактилолог; преподаватель;

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности); руководитель физического воспитания;

социальный педагог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; старший вожатый;

техник;

тренер-преподаватель (включая старшего); тьютор;

учитель;

учитель-дефектолог, учитель-логопед; экономист;

юрисконсульт.

Приложение 4

Размеры

минимальных окладов (должностных окладов) учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалифи- кационный уровень | Наименование должностей | Размер минималь- ных размеров(должностных окладов), рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня |
| 1.1. |  | помощник воспитателя | 2976 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 2.1. |  | младший воспитатель | 2976 |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих |
| 3.1 | Служащие первого уровня |
|  | первый | делопроизводитель | 2976 |
|  |  | секретарь | 2976 |
|  |  | секретарь-машинистка | 2976 |
| 3.2 | Служащие второго уровня |
|  | первый | инспектор по кадрам | 3267 |
|  |  | лаборант | 3267 |
|  |  | техник-программист | 4857 |
|  | второй | заведующий складом | 4025 |
|  |  | заведующий хозяйством | 3267 |
| 3.3 | Служащие третьего уровня |
|  | первый | *бухгалтер* | 3629 |
|  |  | инженер-программист (программист), | 4421 |
|  |  | специалист по кадрам | 4858 |
|  |  | старший повар | 6411 |
|  | второй | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым уста- навливается вторая внутри должностная кате- гория | 5337 |
|  | третий | должности служащих первого квалификаци-онного уровня, по которым устанавливается первая внутри должностная категория | 6411 |
|  | четвертый | должности служащих первого квалификаци- онного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ве- дущий» | 7476 |
| 4. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабо-чих |
| 4.1 | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня |
|  | первый | гардеробщик | 2862 |
|  |  | кастелянша | 2862 |
|  |  | прачка | 2862 |
|  |  | дворник | 2862 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | кладовщик | 2975 |
|  |  | сторож (вахтер) | 2975 |
|  |  | уборщик служебных помещений | 2862 |
|  |  | уборщик территорий | 2975 |
|  |  | кухонный рабочий | 2892 |
|  |  | кочегар | 2975 |
|  |  | Рабочий по обслуживанию зданий | 2975 |
| 4.2 | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня ( должностей среднего звена) |
|  |  | водитель | 5223 |
|  |  | повар | 5223 |

Приложение 5 Компенсационные выплаты на 2022-2023 учебный год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Виды деятельности | Цена |
| 1. | Проверка тетрадей по учебным предметам за 1 ученика: |
|  | Русский язык | 23% от оклада, рассчитанный за фактическую аудиторную нагрузку в классе |
| Литература | В 9-11 кл - 13% от оклада, рас- считанный за фактическую аудиторную нагрузку в классе |
| Математика Алгебра Геометрия | 20% от оклада, рассчитанный за фактическую аудиторную нагрузку в классе |
| Физика, химия, иностранный язык | 13% от оклада, рассчитанный за фактическую аудиторную нагрузку в классе, |
| История, общ-во, биология | 8% от оклада, рассчитанный за фактическую аудиторную нагрузку в классе |
| География, экономика, информатика, литература 5-8 кл. | 5% от оклада, рассчитанный за фактическую аудиторную нагрузку в классе |
| Начальные классы:* Русский язык, математика
* иностранный язык
 | 20% от оклада, рассчитанный за фактическую аудиторную нагрузку по **данным предметам** в классе10% от оклада, рассчитанный за фактическую аудиторную нагрузку в классе |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| 2. | Заведование кабинетом:* За 1 кабинет
* Музейная комната
* Музей лицензированный
 | 200 руб250 руб400 руб |
| 3. | Организация методической работы:* Руководство школьным МО
* Руководством районным МО
 | 200 руб400 руб |
| 4. | Организация общешкольных проектных работ учащихся в рамках школьного научного общества в соответствии сФГОС | 300 руб |
| 5 | Обеспечение информационной открыто- сти | 15 руб за ученика |
| 6 | Организация психолого-педагогического сопровождения образовательного процес-са | 10 руб за ученика |
| 7 | Организация социально-педагогического сопровождения образовательного процес- са | 10 руб за ученика |
| 8 | Организация работы с библиотечнымфондом | 20 руб. за 1 ученика |
| 9 | Организация учебного процесса:* в СОШ
* в ООШ
 | 70 руб за ученика5500 руб |
| 10 | Организация воспитательного процесса:* в СОШ
* в ООШ
 | 65 руб. за ученика4000 руб |
| 11 | Организация работы на учебно-опытном участке* в малокомплектных школах
 | 5 руб. за 1 ученика500 руб |
| 12 | Психолого-педагогическое сопровожде- ние учащихся с ОВЗ | 1-4 кл – 300 руб5-9 кл -500 руб10-11 кл -700 руб |
| 13 | Реализация адаптированных образова- тельных программ в условиях инклюзив- ного класса | 15% |
| 14 | За подготовку лабораторных и практиче- ских работ по физике, химии, информати-ке (1 сентября – 31 мая) | 500 руб. |
| 15 | За классное руководство | 50 руб. за 1 ученика |
| 16 | За наставничество | 300 руб за 1 педагога |

Приложение 3 к коллективному договору от 01.02.2023г

## Положение

**об оценке результативности и качества профессиональной деятельности педагогиче- ских работников**

## МБОУ «Дегтярская средняя общеобразовательная школа» Немецкого национального района Алтайского края

* + 1. **Общие положения**
	1. Настоящее положение об оценке результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников (далее – Положение) определяет основания, поря- док и критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ

«Дегтярская СОШ» реализующей образовательную программу начального общего, основ- ного общего, среднего (полного) общего образования (далее – учителей) разработано на ос- новании Федерального закона от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Фе- дерации», трудового кодекса Российской Федерации; единых рекомендаций по установле- нию на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год и последующий период, утвер- жденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений от 25.12.2018 г., протокол № 12, приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 31.10.2019 №1648 «Об утверждении Примерного положения об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей общеобразо- вательных организаций Алтайского края».

* 1. Цель оценки результативности профессиональной деятельности учителей – обес- печение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе матери- ального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.
	2. Задачами проведения оценки результативности деятельности учителей являются:
* проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессио- нальной деятельности;
* обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
* усиление материальной заинтересованности учителей в повышении качества образо- вательной деятельности.

## Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной дея- тельности учителей

* + - 1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности учи- телей служит портфолио (портфель профессиональных достижений) учителя.
			2. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогиче- ской деятельности учителя, один из современных инструментов отслеживания его професси- онального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио учите- ля - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные дости- жения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.
			3. Портфолио заполняется учителем самостоятельно в соответствии с логикой отра- жения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.
			4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональ- ной деятельности учителя на основе его портфолио в общеобразовательном учреждении приказом руководителя создаётся экспертный совет, состоящий из представителей админи- страции учреждения, методического совета, профсоюзного комитета.
			5. Председателем экспертного совета назначается заместитель руководителя обще- образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе. Председатель экспертного совета несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление доку- ментации.
			6. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией общеобразовательного учреждения. Решения экспертного совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.
			7. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельно- сти учителя экспертный совет формирует из своего состава экспертные группы (в составе не менее трёх человек), за которыми решением совета закрепляются педагогические работники учреждения для проведения оценки их портфолио. Список учителей и закреплённых для их оценки экспертов утверждается руководителем общеобразовательного учреждения на осно- вании представления председателя экспертного совета.
			8. В установленные приказом руководителя общеобразовательного учреждения сро- ки (не менее чем за две недели до заседания Совета (Управляющего совета) общеобразова- тельного учреждения, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении сти- мулирующей части фонда оплаты труда) педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно Оценочным листом, содер- жащим самооценку показателей результативности с приложением заверенных руководите- лем общеобразовательного учреждения копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.
			9. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельно- сти учителя за отчётный период (учебное полугодие, семестр, триместр) в соответствии с критериями, представленными в данном положении.
			10. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности учителя за отчётный период. Ре- зультаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
			11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись учителю и по- сле передаётся в экспертный совет учреждения.
			12. На основании представленных экспертными группами оценочных листов экс- пертный совет учреждения готовит заключение о результативности профессиональной дея- тельности учителей общеобразовательного учреждения, содержащее таблицу результативно- сти их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю учреждения для подготовки доклада на Совет (Управляющий совет) учреждения. Заключение подписывается председателем экспертного совета и председателем профсоюзного комитета учреждения.

## Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной дея- тельности учителя

**Основные группы показателей:**

Показатель (П1): Результативность деятельности учителя по формированию учебных достиже- ний обучающихся.

Показатель (П2): Результативность деятельности учителя по формированию внеучебных дости- жений обучающихся.

Показатель (П3): Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства. Показатель (П4): Формирование позитивного имиджа общеобразовательной организации**.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Критерий (К) | Индикатор (И) | Схема расчета/ Баллы | Са-мо- оце нка | Оцен ка экс- пер-тов |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | **Показатель (П1): Результативность деятельности учителя по формированию учебных до-****стижений обучающихся.** |  |
| 1.1 | Достижения | Наличие обучаю- щихся, участвовав- ших во Всероссий- ской олимпиаде школьников и меж- дународнойолимпиаде по учеб- ному предмету (И1) | Количество обучающихся (за |  |  |
|  | обучающихся во | исключением И2), участвовав- |
|  | Всероссийской | ших в предметной олимпиаде |
|  | олимпиаде | по уровням: |
|  | школьников и | Район 5б. |
|  | международной | Краевая 10б. Федеральная 20б. |
|  | олимпиаде по | Международная50б. |
|  | учебному пред- |  |
|  | мету (К1) |  |
| 1.2 | Наличие обучаю- щихся, занявших призовые места на Всероссийской олимпиадешкольников и международнойолимпиаде по учеб-ному предмету (И2) | Количество победителей предмет- ной олимпиады по уровням:* районная (3, 2, 1 место) 6, 8, 10 б.

- краевая (3, 2, 1 место); 10, 15, 20 б.* федеральная (3, 2, 1 место); 30, 40,

50 б.- международная (3, 2, 1 место), 60,80, 100 б. |  |  |
| 1.3 | Достижения обучающихся в очных олимпиадах, | Наличие обучаю- щихся, участвовав- ших вочных олимпиадах, | Количество обучающихся (за исклю- чением И4), участвовавших в очных олимпиадах, научно-практическихконференциях по уровням: - |  |  |
|  | научно-практическихконференцияхпо учебному предмету (К2) | научно-практических кон- ференциях по учеб- ному предмету (И3) | районная 4 б.-краевая; 8 б.-федеральная; 10 б.-международная 15 б |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.4 |  | Наличие обучаю- щихся, занявших призовые места в очных олимпиадах,научно-практических конференциях поучебному предмету (И4) | Количество победителей очных олимпиад, научно-практических конференций по уровням: -- районная(3, 2, 1 место); 5, 6, 7 б.-краевая (3, 2, 1 место); 10, 12, 14 б.-федеральная (3, 2, 1 место); 15, 17,20 б.-международная (3, 2,1 место) 25, 30, 40 б. |  |  |
| 1.5 | Достижения обучающихся в заочных олим-пиадах, научно- практическихконференциях по учебному предмету (К3) | Наличие обучаю- щихся, занявших призовые места в заочных олимпиа- дах, научно-практических кон- ференциях по учеб- ному предмету (И5) | Количество победителей, лауреатов, дипломантов заочных олимпиад,научно-практических конференций по предмету0,5 б. за каждогообучающегося, но не более 10 б | . |  |
| 1.6 | Индивидуаль- ная, групповая работа с разны-ми категориями обучающихся (К4) | Наличие записей в журнале индивид. занятий с подписью администратора (И6) | В зависимости от приоритета пред- метаИндивуальная раб. -5б Групповая15 (обязательные предм.)10б (по выбору) |  |  |
|  | **Показатель (П2): Результативность деятельности учителя по формированию мета-****предметных достижений обучающихся** |  |
| 2.1 | Достижения обучающихся вконкурсах, смот- рах, спартакиа- дах ит.д. (предмет-ные, творческие, спортивные ко- манды, про- фильные отря- ды) (К5) | Наличие конкурсов, смотров, спартакиад и т.д., в которых приняли участиеобучающие- ся/команды (И7) | Количество очных конкурсов, смот- ров,спартакиад и т.д. (за исключением И8)районного - 1 б за участие (максимум. 20 б.)краевого - 5 б. за участие, (кроме спортивных) 5 б.за командуфедерального - 10б. за участие, (кроме спортивных) |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 10 б. за команду международного.Количество заочных конкурсов, пофакту участия – 1 б. |  |  |
| 2.2 |  | Наличие обучаю- щихся/команд, за- нявших призовые места вконкурсах, смотрах, спартакиадах и т.д. (И8) | Количество победителей конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. по уров- ням:-районный (3, 2, 1 место);3, 4, 5 б.-краевой (3, 2, 1 место);8, 9, 10 б.- федеральный (3, 2, 1 место); 12, 13, 14 б.международный (3, 2,1 место) 15, 20, 25 б. |  |  |
| 2.3 | Безопасностьобразовательно- го пространства (К6) | Отсутствие травма- тизма обучающихся (И9) | Отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках (учителя- предметники) 1 б. |  |  |
|  | **Показатель (П3): Обеспечение непрерывного повышения профессионального ма-****стерства** |  |
| 3.1 | Качество | Участие в очных | Количество очных |  |  |
|  | инновационной и научно - мето- дической дея- тельности учи- теля (К7) | семинарах, мастер- классах, конферен- циях, конкурсах в рамках инноваци- онно-методической деятельности учите- ля попредмету (И10)Участие в конкурсе«Учитель года» | семинаров, мастер-классов, конфе- ренций, конкурсов (за исключением И11) по уровням:-районный 2 б.-краевой; 4 б.-федеральный; 8 б.-международный 15 б.районный; 10б краевой; 20б.федеральный; 30б | . |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.2 |  | Результативностьучастия в очных се- минарах, мастер-классах, конферен- циях, конкурсах в рамках инноваци- онно-методической деятельности учите- ля по предмету (И11)в конкурсе «Учитель года» | Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера очного ме- роприятия по уровням:районный(3, 2, 1 место); 5, 6, 7 б.краевой (3, 2, 1 место); 10, 12, 14 б.федеральный (3, 2, 1 место); 15, 17,20 б.международный (3, 2,1 место) 25, 30, 40 б.районный (3, 2, 1 место); 10,12,14 б.краевой (3, 2, 1 место); 15,17,20 б.федеральный (3, 2, 1 место);20,30,40 б | . |  |
| 3.3 |  | Участие в реализа- ции инновационных мероприятий, в т.ч. в рамках нацио-нального проекта«Образование» (12) | Наличие нормативных документов муниципального/краевого уровней утверждающихучастие педагога в реализации ин- новационных мероприятий 15 б. до 30 тыс.- 2б.до 50 тыс.- 4 б. и т.д. |  |  |
| 3.4 | Результатив-ность презента- ции инноваци- онной и научно - методической деятельностиучителя (К 8) | Наличие опублико- ванных материалов по теме инноваци- онной и научно - методической дея- тельности учителя (И13) | Публикации впечатных изданиях 5 б. закаждую публикацию |  |  |
| 3.5 | Степень вовле- ченности внациональную систему учитель- ского роста (К 9) | Педагогическое со- провождение моло- дых специалистов (наставничество), в т.ч. в сетевой форме (И14) | Наличие отчета по плану наставни- чества, положительных отзывов мо- лодых специалистов7 б. засопровождение каждого молодого педагога |  |  |
|  |  | Участие в добро- вольной независи- мой оценке профес- сиональной квали- фикации(И15) | Наличие индивидуального обра- зовательного маршрута дальней- шего профессионального совер- шенствования по результатам добровольной независимойоценки профессиональной квали- фикации10 б. |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.6 |  | Обучение педаго- га(И16) | Обучение по программам перепод- готовки 6б.Курсы повышенияквалификации 2б. |  |  |
|  | **Показатель (П4): Формирование позитивного имиджа общеобразовательной ор- ганизации** |  |
| 4.1 | Уровень комму- никативнойкультуры при общении сучастниками об- разовательных отношений(К 10) | Отсутствие обосно- ванных жалоб со стороны родителей (законных предста- вителей) и/или обу- чающихся на дея- тельность учителя(И17) | Отсутствие обоснованных жалоб за отчетный период 3 б. |  |  |
| 4.2 |  | Организация и уча- стие в массовыхшкольных мероприя- тиях.(И18) | Участие:школьный 0,5б районный 2бОрганизация:Школьный уровень- 2б Районный уровень- 4бгодовых индивидуальных проектов - 1 баллОрганизация поездок, за каждуюпоездку за свой счет – 1 б. |  |  |
| 4.3 | Осуществление взаимодействия со средствами массовой ин- формации, со- циальными се- тями по созда- нию позитивно- го имиджа об- щеобразова-тельной орга- низации(К 11) | Наличие положи-тельных публикаций о деятельности об- щеобразовательной организации в сред- ствах массовой ин- формации, социаль- ных сетях(И19) | Количество положительных публика- ций, телевизионных сюжетов, иници- ированных учителем, о деятельности общеобразовательной организациив средствах массовой информации3 б за. каждую,в социальных сетях 0,2 б.за каждую |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4.4 | Экспертно-аналитическая деятельность педагога (К12) | Деятельность в составе эксперт- ных и аттестаци- онных комиссий (групп, советов), члены жюри: | Школьных 1б.Муниципальных 2б. Краевых 5б.Ведение школьной документации (протоколы педсоветов, совещаний) (И20) 3бЗа работу в каждой группе (за каждое участие) |  |  |
| 4.5 |  | Деятельность в со- ставе экзаменаци- онных комиссий (И20) | За работу в составе Школа-1бРайон -2бПроверка ВПР: за каждый предмет, класс, 0,5 баллов. |  |  |
| 4.6 | Поощрение учи- теля за педаго- гическую дея- тельность (гра- моты, дипломы, благод.письма) (К12) | Наличие наград (И21) | школа 0,5 брайон 1 б. краевой 2б.министерская 3б.(Наличие министерской грамоты – 2 балла, если получена в текущем го-ду – 3 балла). |  |  |
| 4.7 | Позитивные ре- зультаты дея-тельности в каче- стве классного руководителя иучителя предмет- ника (К13) | Особенности работы с детьми классногоруководителяУчитель предметник (И22) | Специфика работы в 1 классе 5б. |  |  |
| 4.8 |  | Деятельность учителя в летний период (И23) | Качественная работа учителей – вос- питателей в летнем пришкольном лагере1день-0,2б.Директор лагеря-5бВыездная работа в лагере- 5б за 1 деньЗа качественную работу на приш- кольном участке(по оценке администрации). 1день-0,1б. |  |  |

## Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей

* 1. В случае несогласия учителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной группой, он вправе подать в экспертный совет общеобра- зовательного учреждения апелляцию.
	2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертного совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.
	3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и проце- дуре оценки.
	4. На основании поданной апелляции председатель экспертного совета в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание эксперт- ного совета, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и учитель, подавший апелляцию.
	5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены экспертного совета прово- дят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выно- сят свою оценку.
	6. Оценка, данная экспертным советом на основе результатов рассмотрения апелля- ции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.

Приложение 4 к коллективному договору от 01.02.2023г

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

# профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда, спе- циальная обувь и другие СИЗ по отраслевым нормам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий или должностей | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплек- ты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тка- ней | 1 |
| 2. | Машинист (коче- гар)котельной | при ручной загрузке:Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой Ботинки кожаные с жестким подноскамРукавицы комбинированные Очки защитныеРеспиратор | 11 пара6 пар6 пар До износа |
| 3. | Рабочий по ком- плексному обслу- живанию и ремон-ту зданий; | костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновыеПерчатки с полимерным покрытиемРеспиратор | 11 пара4 парыдо износа |
| 4. | Уборщик произ- водственныхи служебных по- мещений | Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированныеПри мытье полов и мест общего пользования дополни- тельно:Сапоги резиновыеПерчатки резиновые | 16 пар1. пара
2. пары
 |
| 5. | Лаборант, тех- ник(учитель), за- нятые в лаборато- риях (кабине- тах)химии | При выполнении работ в химических и технологиче- ских лабораториях:Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудникомПерчатки резиновыеОчки защитные | 1 на 1,5 года дежурный дежурныеДо износа |
| 6. | Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях(кабинетах) физи- ка | Перчатки диэлектрические Указатель напряженияИнструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический | дежурные дежурный дежурный дежурный |
| 7. | Мастер трудовогои производствен- ного обучения. | Халат хлопчатобумажныйРукавицы комбинированные Очки защитные | 12 пары До износа |
| 8. | Библиотекарь. | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 9. | Повар, шеф-повар | Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный | 111 |
| 10. | Посудомойка | Фартук клеёнчатый с нагрудником Сапоги резиновыеПерчатки резиновые | 11пара 1пара |
| 11 | Водитель автобуса | Жилет сигнальный 2 класса защиты;Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих про- изводственных загрязнений и механически воздействийПерчатки трикотажные хлопчатобумажные с полимер- ным покрытием. | 1дежурный6 пар |

Основание:

Требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты для работни- ков определены приказом Минздравсоцразвития РФ № 290н от 01.06.2009 г. «ОБ УТВЕР- ЖДЕНИИ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРАВИЛ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬ- НОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУ-

АЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н).

Приложение 5 к коллективному договору от 01.02.2023г

## ФОРМА

**расчетного листа**

|  |
| --- |
| МБОУ Дегтярская СОШ |
| **РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК** | **за** | **Январь 2023 г.** |  |  |
| **Иванов Иван Иванович, таб. № 00036** |
| Отработано 17 дн./136 час. (норма 17/136) |
| Подразделение |  | Педагогический персонал МБОУ "Дегтярская СОШ" |  |
| Должность |  | Учитель |  |  |  |  |  |
| Ставка |  | 0000,00 руб/мес |  |  |  |  |  |
| Ст. вычеты |  | 00000 руб. на детей |  |  |  |  |
| На начало периода |  |  |  |
| Код | Начисление / Удержание | Время | Начислено | Удержано |
| дн. | час. |
| 000000102 | Оклад (Табель 00000000075 от 19.12.2022) |  |  |  |  |
| 000000132 | НСОТ Обучение на дому (Начисле- ние простое 00000000098 от 19.12.2022) |  |  |  |  |
| 000000132 | НСОТ Обучение на дому (Табель 00000000075 от 19.12.2022) |  |  |  |  |
| 000000177 | Реал. адаптир. программ (Табель 00000000075 от 19.12.2022) |  |  |  |  |
| 000000178 | Заведование кабинетом 2019 (Та- бель 00000000075 от 19.12.2022) |  |  |  |  |
| 000000179 | Надбавка за стаж (Табель 00000000075 от 19.12.2022) |  |  |  |  |
|  | Районный коэффициент |  |  |  |  |
| 000000202 | НДФЛ |  |  |  |  |
| 000000203 | Исполнительный лист |  |  |  |  |
| 000000206 | Профсоюзные взносы |  |  |  |  |
| ИТОГО |  |  |  |  |  |
| 000000001 | Аванс (Выплата 00000000252 от 16.12.2022) |  |  |  |  |
| 000000003 | Выплата зарплаты (Выплата 00000000240 от 01.12.2022) |  |  |  |  |
| 000000003 | Выплата зарплаты (Выплата 00000000262 от 23.12.2022) |  |  |  |  |
| ИТОГО выплачено |  |  |  |
| **ВСЕГО** |  |  |  |
| **На конец периода** |  |  |  |

Приложение 6 к коллективному договору от 01.02.2023г

## Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель обязан запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работников - членов профессионального союза по следующим основаниям:

* Пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
* Пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержден- ной результатами аттестации;
* Пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыска- ние.

При принятии решений о расторжении трудового договора по одному из указанных выше оснований работодатель обязан направить в соответствующий выборный орган пер- вичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

При увольнении по п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ в выборный орган первичной профсоюзной организации работодателю необходимо представить:

* + штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
	+ проект нового штатного расписания;
	+ копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
	+ доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации в соответствии со ст.180 Трудового кодекса РФ, от которых работник письменно отказался;
	+ доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст.179 Трудового кодекса РФ;
* копию уведомления органов службы занятости.

Согласно ч.2 ст.373 Трудового кодекса РФ выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий доку- ментов рассматривает вопрос о правомерности (неправомерности), возможности (невозмож- ности) принятия работодателем решения об увольнении и направляет работодателю свое мо- тивированное мнение в письменной форме.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несо- гласие с предполагаемым решением работодателя, он в соответствии со ст.373 Трудового ко- декса РФ в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем до-

полнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное реше- ние по своему усмотрению. Данное решение может быть обжаловано в Государственную ин- спекцию труда или суд.

Согласно части 3 статьи 373 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольне- нии и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполне- ния предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. В случае несогласия работодателя с предписанием Государственной инспекции труда, он имеет возможность обжаловать его в суд.

Работодатель в соответствии с частью 5 статьи 373 Трудового кодекса РФ имеет пра- во расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивирован- ного мнения выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллеги- альных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В случае, если на увольнение работника - не освобожденного председателя Профсо- юзного комитета или его заместителей - дано согласие вышестоящего выборного профсоюз- ного органа в соответствии со ст.374 Трудового кодекса РФ, увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия на увольнение вышестоя- щего выборного профсоюзного органа. В течение указанного срока не засчитываются перио- ды, указанные в ч.5 ст.373 Трудового кодекса РФ.

Если вышестоящий выборный профсоюзный орган не дал своего согласия на уволь- нение руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного коллегиального органа ор- ганизации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), то ра- ботодатель не имеет права произвести увольнение указанных выше работников.

Работодатель обязан предварительно (до издания приказа) получить согласие соот- ветствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работником и (или) соответствующее мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. В противном случае, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Приложение 7 к коллективному договору от 01.02.2023г

## Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Работодатель в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ перед тем, как принять локальный нормативный акт, должен направить проект принимаемого локального нормативного акта в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Вместе с проектом направляются документы, явившиеся обоснованием принятия проекта локального нормативного акта.

Обращение в выборный орган первичной профсоюзной организации должно быть за- регистрировано работодателем с указанием исходящего номера и даты. Профсоюзный коми- тет при получении обращения от работодателя должен также присвоить документу входя- щий номер и указать дату поступления.

Пятидневный срок, в течение которого выборный орган первичной профсоюзной ор- ганизации должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта, исчисляется с момента получения профсоюзным органом направленных работодателем документов.

После получения обращения от работодателя выборный орган первичной профсоюз- ной организации должен провести заседание, на котором будет обсужден вопрос о возмож- ности (невозможности) принятия проекта локального нормативного акта в предложенной редакции.

При необходимости уточнения каких-либо обстоятельств выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обсуждать обращение работодателя с участием его пред- ставителей или специалистов, которые принимали участие в разработке проекта локально нормативного акта, его отдельных положений. Указанные лица могут давать объяснения, высказывать предложения, участвовать в обсуждении проекта локального нормативного ак- та.

В соответствии с частью 3 статьи 372 Трудового кодекса РФ в случае, если мотивиро- ванное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согла- сия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершен- ствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимопри- емлемого решения.

Если работодатель согласен с предложенной редакцией проекта локального норма- тивного акта, обсуждение проекта заканчивается, и работодатель утверждает локальный нормативный акт в предложенной выборным органом первичной профсоюзной организации редакции.

При не достижении согласия в ходе проведения дополнительных консультаций, воз- никшие разногласия оформляются протоколом. После составления и подписания указанного протокола работодатель имеет право принять локальный нормативный акт в первоначальной редакции. Если выборный орган первичной профсоюзной организации убежден в нарушении норм действующего законодательства, то он вправе обжаловать решение работодателя о вве- дении локального нормативного акта в действие в Государственную инспекцию труда или суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать про- цедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Согласно части 5 статьи 372 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.