

# ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

## Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Заринска на 2022-2025 годы /3 года/

Руководитель  
образовательного учреждения



С.В. Казанцева/  
(подпись, Ф.И.О.)

2024 г.

М.П.

Председатель первичной  
организации профсоюза

Терюк /О.Т. Горопова/  
(подпись, Ф.И.О.)

«28» 10 2024 г.

Адрес: г. Заринск, ул. Союза Республик, 14/2

Тел. 8 (38595) 4-32-72

Факс 8 (38595) 4-32-72

Электронная почта: [zarinsk-shkola3@mail.ru](mailto:zarinsk-shkola3@mail.ru)

ОКВЭД – 85.14

Количество работников: 66 человек

Дата окончания срока действия: 14.09.2025 г.



<b>Коллективный договор</b> прошел уведомительную регистрацию в СЗН по г.Заринску и Заринскому району «01» ноября 2024 г. Регистрационный номер 30600001/2465 (должность) <u>комиссар</u> <u>Коллерова Е.А.</u> (подпись) <u>Е.А. Коллерова</u>
---

Заринск

2024

**Внести следующие изменения:**

1. Принять в новой редакции от 28.10.2024 г. Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Заринска».
2. Принять в новой редакции от 28.10.2024 г. Приложение № 3 «Положение о выплатах компенсационного характера».
3. Принять в новой редакции от 28.10.2024 г. Приложение № 6 «Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 3 г. Заринска»
4. Принять в новой редакции от 28.10.2024 г. Приложение № 7 «Оценочный лист качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 3 г. Заринска»
5. Принять в новой редакции от 28.10.2024 г. Приложение № 8 «Положение о премиальных выплатах по итогам работы работникам МБОУ СОШ №3 г.Заринска»
6. Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Заринска» от 15.09.2022 г. в редакции Коллективного договора на 2022 – 2025 гг. признать утратившим силу.
7. Приложение № 3 «Положение о выплатах компенсационного характера» от 15.09.2022 г. в редакции Коллективного договора на 2022 – 2025 гг. признать утратившим силу.
8. Приложение № 6 «Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 3 г. Заринска» от 15.09.2022 г. в редакции Коллективного договора на 2022 – 2025 гг. признать утратившим силу.
9. Приложение № 7 «Оценочный лист качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 3 г. Заринска» от 15.09.2022 г. в редакции Коллективного договора на 2022 – 2025 гг. признать утратившим силу.
10. Приложение № 8 «Положение о премиальных выплатах по итогам работы работникам МБОУ СОШ №3 г. Заринска» от 15.09.2022 г. в редакции Коллективного договора на 2022 – 2025 гг. признать утратившим силу.



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

1.4. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

1.5. 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 климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу 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 размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная 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 минимальным размером оплаты труда.

1.7. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений обеспечивается индексацией заработной платы в размере и в сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

1.8. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления.

п.1.9. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 1. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, выделенных МБОУ СОШ № 3 г. Заринска на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством учащихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данной образовательной организации, установленных комитетом по

образованию администрации города Заринска.

2.2. Размер фонда оплаты труда образовательного учреждения определяется комитетом по образованию администрации города Заринска Алтайского края.

2.3. Директор МБОУ СОШ № 3г. Заринска 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.

2.4. Директор МБОУ СОШ № 3г. Заринска формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.5. Тарификационный список педагогических работников утверждается на учебный год приказом директора школы по согласованию с 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 МБОУ СОШ № 3 г. Заринска с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

## 2. Оплата труда педагогических работников

3.1. Зарботная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и определяется по формуле:

$$ЗП = О + О \times K1 + О \times K2 + О \times K3 + Вк + Вс$$

ЗП – зарботная плата педагогических работников;

О – должностной оклад;

K1 – повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника;

K2 - повышающий коэффициент с учетом средней наполняемости классов по общеобразовательному учреждению;

K3 - повышающий коэффициент с учетом специфики работы;

Вк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением;

Вс - выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 к настоящему

Положению.

3.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) педагогических работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.1.3. К окладу (должностному окладу) педагогических работников образовательного учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

квалификационной категории;  
средней наполняемости классов по образовательной организации;  
специфики работы.

3.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) педагогических работников определен настоящим Положением.

3.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

для имеющих первую категорию – 20%;

для имеющих высшую категорию – 30%.

3.1.6. При средней наполняемости классов в образовательном учреждении свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$K_2 = 1 + (N_{\text{ср}} - 14) \times 0,009$ , где:

$K_2$  – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$N_{\text{ср}}$  – средняя наполняемость образовательного учреждения, которая устанавливается приказом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 1 сентября текущего года.

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

3.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.1.8. 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 основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

3.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, 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 (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

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

3.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе), устанавливаются в соответствии со ст. 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) – включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается – сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

3.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

3.2.3. 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 и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Размеры выплат устанавливаются общеобразовательным учреждением в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов) педагогических работников.

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

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство осуществляется из средств федерального бюджета.

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается образовательным учреждением самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

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

3.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам образовательным учреждением.

3.2.5. 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. Размер районного коэффициента на территории города Заринска составляет 15%.

3.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствующем финансовом году.

3.2.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3.1. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливаются 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 за наставничество;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования 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 среднего 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 пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;

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

3.3.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам

устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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.

3.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов) 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.

3.3.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов) 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:

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 устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

3.3.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся 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:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название

которых 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 работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

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

3.3.6. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается локальным актом образовательного учреждения в пределах выделенных средств с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

3.3.7. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего 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» устанавливаются на первые три года 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:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

3.3.8. 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 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» в течение первых трех лет устанавливается образовательным учреждением.

3.3.9. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) производятся на основании приказа руководителя

образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

4.3. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения.

Специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются 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 работ 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.

4.3.1. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) – включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с

начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается – сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

4.3.2. 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 в МБОУ СОШ № 3 г. Заринска организуется проведение специальной оценки условий труда.

4.3.3. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размер районного коэффициента на территории города Заринска составляет 15%.

4.3.4. Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствующем финансовом году.

4.3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.6. Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательного учреждения, согласованными с выборным профсоюзным органом, разработанными с учетом настоящего Положения.

4.4. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы;

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами образовательной организации.

4.4.1. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом (при его отсутствии – с 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, утвержденной локальным актом образовательного учреждения, путем умножения количества набравших баллов на стоимость одного балла.

4.4.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда образовательное учреждение разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом образовательного учреждения, согласованные с выборным профсоюзным органом.

4.4.3. Премии по итогам работы (9 месяцев, года), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации.

4.4.4. Перечень условий премирования специалистов, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом образовательного учреждения, согласованные с выборным профсоюзным органом.

#### 4. Оплата труда административно-управленческого персонала

5.1. Заработная плата заместителей руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.1.1 Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, заместителей, главных бухгалтеров МБОУ СОШ № 3 г. Заринска.

5.2 Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательного учреждения в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения.

5.3. Для заместителей руководителя образовательного учреждения, 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 стаж непрерывной работы;  
ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;  
премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

5.3.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя образовательного учреждения, 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.

5.3.2. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя образовательного учреждения, главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

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

5.3.3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для заместителей руководителя, главного бухгалтера, устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных учреждениях 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.

5.3.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных

локальным актом образовательного учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом.

5.3.5. Премии по итогам работы (полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников

5.3.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.4. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации, возлагается на руководителя образовательного учреждения.

5.5. Исполнение обязанностей директора возлагаются на заместителей директора по УВР, заместителя директора по ВР с выплатой 30% от должностного оклада директора.

## 6. Заключительные положения

6.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения на выплату окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательного учреждения, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

## Размеры

минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции\*)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый,	10 041
Второй	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10 041
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 450
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10450

\*Согласно статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Коэффициенты специфики работы,  
применяемые при расчете должностных окладов педагогических работников

№	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы
1.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	15 %
2.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	15 %
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20 %
4.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	20 %

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных размеров (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих		
1.1	Служащие первого уровня		
	первый	делопроизводитель	3267
		секретарь	3267
		секретарь-машинистка	3267
1.2	Служащие второго уровня		
	первый	инспектор по кадрам	3983
		лаборант	3983
		техник-программист	5331
	второй	заведующий складом	4417
		заведующий хозяйством	3585
1.3	Служащие третьего уровня		
	первый	бухгалтер	3983
		инженер по охране труда, оператор видеонаблюдения	3983
		инженер-программист (программист)	4850
		специалист по кадрам	5331
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	5857

		устанавливается вторая внутри должностная категория	
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	7035
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8204
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
2.1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	гардеробщик	3141
		дворник	3141
		кладовщик	3265
		сторож (вахтер)	3265
		уборщик служебных помещений	3141
		уборщик территорий	3265
		рабочий по комплексному обслуживанию зданий	3265
		слесарь-сантехник	3265
		техник-электрик	3265
2.2	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	водитель	8998

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО:

Председатель профкома  
*Торопова* О.Т.Торопова  
 Протокол № 4  
 «28» 10 2024г



УТВЕРЖДАЮ:  
 директор школы № 3  
*С.В.Казанцева*  
 2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах компенсационного характера

1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей Педагогическим работникам школы устанавливаются следующие виды и размеры выплат компенсационного характера:

1.1.

№	Виды деятельности	Сумма выплат
1.	Осуществление функций классного руководителя	1-11 классы – 54 руб.*кол-во учащихся в классе
2.	Заведование кабинетами, мастерскими, спортивными залами, учебно-опытным участком	Учебные кабинеты – 500 руб. Мастерские - 700 руб. Спортивный зал – 700 руб. Лыжная база – 700 руб. Тренажерный зал – 700 руб. Гимнастический зал – 700 руб. Учебно-опытный участок – 700 руб.
3.	Руководство методическим объединением	1000 руб.
4.	Руководство деятельностью учащихся в рамках школьного научного общества	300 руб.
5.	Подготовка и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий	500 -1000руб.
6.	Подготовка детей к конкурсам, олимпиадам	300 руб.
7.	Тьюторское сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья (из расчета на 1 обучающегося)	300 руб.
8.	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	1500 руб.
9.	Психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов	Размер доплаты устанавливается в пределах средств, выделенных из фонда оплаты труда по приказу, утвержденному директором образовательной организации
10.	Реализация адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса	Реализация коррекционно-развивающих занятий учителем начальных классов, учителем-предметником, педагогом-психологом (1 час в неделю) - 350 руб.
11.	Подготовка к ГИА: ОГЭ, ЕГЭ	Выплата производится в зависимости от количества обучающихся в группе: от 1 до 5 человек – 200 руб.; от 6 до 10 человек – 300 руб.; от 11 до 20 человек – 400 руб.; от 21 и более – 500 руб.
12.	Реализация программ профильного обучения (1 час)	150 руб.
13.	<b>Проверка тетрадей:</b> -начальные классы, математика, русский язык и литература;  -физика, химия, биология, история, обществознание, иностранный язык, география, технология	коэффициент 0,15 (от оклада за учебные часы)  коэффициент 0,08 (от оклада за учебные часы)

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО:

Председатель профкома  
*Торопова* О.Т. Торопова  
 Протокол № 4  
 «18» 10 2024 г.



Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ №3 г. Заринска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ №3 г. Заринска (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год и последующий период, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12;

Примерного положения об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений г. Заринска.

1.2. Положение включает в себя:

порядок проведения оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ №3 г. Заринска (далее – ОУ);

показатели оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителей ОУ;

порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей.

1.3 Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей обсуждается на педагогическом совете и устанавливается локальным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. Порядок проведения оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителей

2.1. Основанием для стимулирования учителей за качество труда являются показатели их профессиональной деятельности.

2.2. В ОУ создается экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат за качество и результативность профессиональной деятельности учителей (далее - комиссия),

2.3. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзной организации в количестве не менее 3 человек путем открытого голосования на педагогическом совете. Из членов комиссии избирается председатель и ответственный секретарь. Участие представителей первичной профсоюзной организации в комиссии обязательно.

2.4. Состав комиссии утверждается приказом директора школы.

2.5. В состав комиссии на правах совещательного голоса входит заместитель директора по УВР.

2.6. Комиссия рассматривает показатели и критерии эффективности

1.1. деятельности учителей не реже 1 раза в год. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

1.2. На основании решения комиссии директор школы издает приказ об утверждении стимулирующих выплат качества и результативности профессиональной деятельности учителей ОУ.

1.3. Основанием для рассмотрения результатов показателей качества и результативности профессиональной деятельности учителя для установления стимулирующей выплаты является его личное обращение в комиссию не менее чем за неделю до её заседания.

1.4. Учитель, претендующий на установление стимулирующей выплаты, осуществляет самооценку профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями и представляет в комиссию оценочный лист с приложением подтверждающих документов. По завершении работы документы возвращаются учителю.

1.5. Основными принципами оценки достижений учителя являются:  
единая процедура и технология оценивания;  
достоверность используемых данных;  
соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

1.6. Результаты оценки оформляются комиссией в оценочном листе учителя за отчетный период (с 01 июля по 30 июня). Результаты оформляются в баллах за каждый показатель качества и результативности профессиональной деятельности учителя и сопровождаются (при необходимости) комментарием.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись учителю и передается в администрацию ОУ.

Размер стимулирующей выплаты за качество и результативность профессиональной деятельности конкретному учителю определяется исходя из количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности учителя за отчетный период и стоимости одного балла, исчисленной путем деления выделенной на указанные цели части фонда заработной платы на общее количество баллов, полученное всеми учителями.

1.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда выплачиваются учителям, вышедшим из декретного отпуска, по итогам предыдущего периода до следующего распределения стимулирующего фонда.

1.8. Для обеспечения стимулирования роста профессионального уровня учителей и актуализации задач, стоящих перед школой, положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 3 г.Заринска может корректироваться, включать в себя дополнительные разделы и показатели деятельности. Решение об изменениях в Положении принимается после согласования с экспертным советом.

1.9. Решение комиссии по установлению стимулирующих выплат оформляется протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся администрацией ОУ.

## 2. Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителя

2.1. Форма оценочного листа качества и результативности профессиональной деятельности учителя разрабатывается и утверждается ОУ.

## 3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты

## оценки деятельности учителя

3.1. В случае несогласия учителя с оценкой качества и результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией, он вправе в трехдневной срок с момента ознакомления, подать в конфликтную комиссию ОУ апелляцию.

3.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии и учитель, подавший апелляцию.

3.5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

Оценка, данная конфликтной комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается протоколом её заседания.

Таблица

### Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителя

Основные группы показателей:

Показатель (П1): Результативность деятельности учителя по формированию качества и общедоступности общего образования.

Показатель (П2): Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений обучающихся.

Показатель (П3): Результативность деятельности учителя по формированию внеучебных достижений обучающихся.

Показатель (П4): Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства.

Показатель (П5): Формирование позитивного имиджа общеобразовательного учреждения.

### Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период:

Критерий (К)	Индикатор (И)	Схема расчета	Баллы
1	2	3	4
<b>Показатель (П 1): Результативность деятельности учителя по формированию качества и общедоступности общего образования</b>			
Качество и общедоступность общего образования (К 1)	Освоение обучающимися основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования (И1)	Отсутствие обучающихся, не освоивших основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования -наличие обучающихся, не освоивших основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования	3б  0б

	Сохранение или увеличение по сравнению с прошлым учебным годом численности обучающихся, успевающих на «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации, в общей численности обучающихся (И2)	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации, в общей численности обучающихся: -выше предыдущего года -на уровне предыдущего года	26
	Успеваемость выпускников основного общего образования по результатам ГИА (обязательные предметы, предметы по выбору) (И3)	Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена	5 б
	Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (предметы по выбору) (И4)	Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена	5 б
	Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (обязательные предметы) (И5)	Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена	5 б
	Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (И6)	Количество обучающихся, получивших от 80 до 90 б. от 91 до 99 б.	3 б 5б. 10б. за каждого
	Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (И7)	Средний балл по предметам выше краевого уровня	5 б 3б. за каждый предмет

**Показатель (П 2): Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений обучающихся**

Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (К 2)	Наличие обучающихся, участвовавших во Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (И8)	Количество обучающихся (за исключением И9), участвовавших в предметной олимпиаде по уровням: городской; региональный; федеральный	5 б 15 б 20 б
--	---	--	---------------------

	Наличие обучающихся, занявших призовые места на Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (И9)	Количество победителей и призеров предметной олимпиады по уровням: городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3, 2, 1 м.)	10, 15, 20 б 15, 20, 25 б 30, 40, 50 б
Достижения обучающихся в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (К3)	Наличие обучающихся, участвовавших в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И10)	Количество обучающихся, команд (за исключением И11), участвовавших в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по уровням: школьный; городской; региональный; федеральный	1 б 5 б 7 б 10 б
	Наличие обучающихся, занявших призовые места в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И11)	Количество победителей очных олимпиад, научно-практических конференций по уровням: школьный; (3, 2, 1 м.); городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3, 2, 1 м.)	3, 4, 5 б 7, 8, 9 б 10, 12, 14 б 15, 17, 20 б
Достижения обучающихся в заочных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (К4)	Наличие обучающихся, занявших призовые места в заочных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И12)	Количество победителей, лауреатов, дипломантов заочных олимпиад, научно-практических конференций по предмету	0,5 б. за каждого обучающегося, но не более 10 б.
<b>Показатель (П3): Результативность деятельности учителя по формированию внеучебных достижений обучающихся</b>			
Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спартакиадах и т.д. (предметные, творческие, спортивные команды, профильные отряды) (К5)	Наличие конкурсов, смотров, спартакиад и т.д., в которых приняли участие обучающиеся/команды (И13)	Количество очных конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. (за исключением (И14) ): Школьного; городского; регионального; федерального уровней	0,1 б за каждое мероприятие

	Наличие обучающих/команд, занявших призовые места в конкурсах, смотрах, спартакиадах (некоммерческих) и т.д. (И14)	Количество победителей конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. по уровням: Школьного (3, 2, 1 м.); городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3, 2, 1 м.)	1,2,3 б 3, 4, 5 б 8, 9, 10 б 12, 13, 14 б
Достижения обучающихся в спорте (К6)	Подготовка школьников на получение значка ГТО (И15)	Наличие школьников, получивших значок ГТО за прошедший учебный год	1 б-классный руководитель, 4 б-учитель физры
Безопасность образовательного пространства (К7)	Отсутствие травматизма обучающихся (И16)	Отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках (учителя-предметники)	5 б
<b>Показатель (П4): Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства</b>			
Качество инновационной и научно-методической деятельности учителя (К8)	<b>Представление</b> опыта работы педагогом в очных, дистанционных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической деятельности учителя по предмету (И17)	Количество выступлений в очных, дистанционных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах (за исключением И18) по уровням: городской; краевой; федеральный (3, 2, 1 м.)	2 б 4 б 8 б
	Результативность участия в очных, дистанционных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической деятельности учителя по предмету (И18)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера очного, дистанционного (с выступлением) мероприятия по уровням: городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3, 2, 1 м.)	5, 6, 7 б 10, 12, 14 б 15, 17, 20 б
Результативность презентации инновационной и научно-методической деятельности учителя (К 9)	Наличие опубликованных материалов по теме инновационной и научно-методической деятельности учителя (И 19)	Публикации в печатных изданиях	5 б за каждую публикацию
Степень вовлеченности в национальную систему	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество), в т.ч. в сетевой форме (И20)	Наличие отчета по плану наставничества, положительных отзывов молодых специалистов	7 б за сопровождение каждого молодого педагога

учительского роста (К10)	Участие в различных формах повышения квалификации (курсы, профессиональная переподготовка и др.) (И21)	Наличие удостоверения, сертификата о прохождении повышения квалификации с указанием часов (не менее 130 ч.)	10б.
	Участие в работе экспертного совета (И22)	Ответственный группы Члены экспертной группы Приказ по школе, своевременная сдача протокола заседания группы	5б. 3б.
	Участие в работе предметных жюри, комиссий (И 23)	Выполнение работы эксперта, члена предметного жюри, судьи, специалиста по аттестации: Муниципальный Краевой Окружной Всероссийский Наличие документального подтверждения	3б. 5б. 7б. 10б.
<b>Показатель (П5): Формирование позитивного имиджа образовательной организации</b>			
Осуществление взаимодействия со средствами массовой информации, <i>социальными сетями</i> по созданию позитивного имиджа общеобразовательного учреждения (К 11)	Наличие положительных публикаций о деятельности общеобразовательного учреждения в средствах массовой информации, социальных сетях (И 24)	Количество положительных публикаций, телевизионных сюжетов, инициированных учителем, о деятельности общеобразовательного учреждения организации в средствах массовой информации; социальных сетях	3 б за каждую 0,2 б за каждую

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО:

Председатель профкома

*Андрей* О.Т.Торопова

Протокол № 4

от « 18 » 10 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор школы № 3

*С.В.Казанцева*



ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 3 г.Заринска

(Фамилия, Имя, Отчество педагога)

учителя

(преподаваемый предмет/ предметы)

За \_\_\_\_\_ учебный год

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период:

Критерий (К)	Индикатор (И)	Схема расчета	Баллы	Самооценка показателя учителем	Оценка в баллах проставляется
1	2	3	4		
<b>Показатель (П 1): Результативность деятельности учителя по формированию качества и общедоступности общего образования</b>					
Качество и общедоступность общего образования (К 1)	Освоение обучающимися основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования (И1)	Отсутствие обучающихся, не освоивших основные образовательные	36		
		-наличие обучающихся, не освоивших основные	06		

<p>Сохранение или увеличение по сравнению с прошлым учебным годом численности обучающихся, успевающих на «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации, в общей численности обучающихся</p> <p>(И2)</p>	<p>Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации, в общей численности обучающихся:</p> <p>-выше предыдущего года</p> <p>-на уровне предыдущего года</p>	<p>26</p>		
<p>Успеваемость выпускников основного общего образования по результатам ГИА (обязательные предметы, предметы по выбору)</p>	<p>Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена</p>	<p>5 б</p>		
<p>Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (предметы по выбору) (И4)</p>	<p>Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена</p>	<p>5 б</p>		
<p>Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (обязательные предметы) (И5)</p>	<p>Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена</p>	<p>5 б</p>		
<p>Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (И6)</p>	<p>Количество обучающихся, получивших</p> <p>от 80 до 90 б.</p> <p>от 91 до 99 б.</p>	<p>3 б</p> <p>5б.</p> <p>10б.</p>	<p>за каждого обучающегося</p>	

	Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (И7)	Средний балл по предметам выше краевого уровня городского уровня	5 б 3б. за каждый предмет		
<b>Показатель (П 2): Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений обучающихся</b>					
Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (К 2)	Наличие обучающихся, участвовавших во Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (И8)	Количество обучающихся (за исключением И9), участвовавших в предметной олимпиаде по уровням: городской; региональный; федеральный	5 б 15 б 20 б		
	Наличие обучающихся, занявших призовые места на Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (И9)	Количество победителей и призеров предметной олимпиады по уровням: городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3, 2, 1 м.)	10, 15, 20 б 15, 20, 25 б 30, 40, 50 б		
Достижения обучающихся в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (К3)	Наличие обучающихся, участвовавших в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И10)	Количество обучающихся, в команд (за исключением И11), участвовавших в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по уровням: школьный; городской; региональный; федеральный	1 б 5 б 7 б 10 б		

	Наличие обучающихся, занявших призовые места в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И11)	Количество победителей очных олимпиад, научно-практических конференций по уровням: школьный; (3, 2, 1 м.); городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3, 2, 1 м.)	3, 4, 5 б 7, 8, 9 б 10, 12, 14 б 15, 17, 20 б		
Достижения обучающихся в заочных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (К4)	Наличие обучающихся, занявших призовые места в заочных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И12)	Количество победителей, лауреатов, дипломантов заочных олимпиад, научно-практических конференций по предмету	0,5 б. за каждого обучающегося, но не более 10 б.		
<b>Показатель (П3): Результативность деятельности учителя по формированию внеучебных достижений обучающихся</b>					
Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спартакиадах и т.д. (предметные, творческие, спортивные команды, профильные отряды) (К5)	Наличие конкурсов, смотров, спартакиад и т.д., в которых приняли участие обучающиеся/команды (И13)	Количество очных конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. (за исключением (И14) ): Школьного; городского; регионального; федерального уровней	0,1 б за каждое мероприятие		

	Наличие обучающихся/команд, занявших призовые места в конкурсах, смотрах, спартакиадах (некоммерческих) и т.д. (И14)	Количество победителей конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. по уровням: Школьного (3, 2, 1 м.); городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный(3, 2, 1 м.)	1,2,3 б 3, 4, 5 б 8, 9, 10 б 12, 13, 14 б		
Достижения обучающихся в спорте (К6)	Подготовка школьников на получение значка ГТО (И15)	Наличие школьников, получивших значок ГТО за прошедший учебный год	1б-классный руководитель, 4 б-учитель физ-ры		
Безопасность образовательного пространства (К7)	Отсутствие травматизма обучающихся (И16)	Отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках (учителя-предметники)	5 б		
<b>Показатель (П4): Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства</b>					
Качество инновационной и научно - методической деятельности учителя (К8)	<b>Представление</b> опыта работы педагогом в очных, дистанционных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической деятельности учителя по предмету (И17)	Количество выступлений в очных, дистанционных семинарах, мастер- классах, конференциях, конкурсах (за исключением И18) по уровням: городской; краевой; федеральный (3, 2, 1 м.)	2 б 4 б 8 б		

	Результативность участия в очных, дистанционных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической деятельности учителя по предмету (И18)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера очного, дистанционного (с выступлением) мероприятия по уровням: городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.) федеральный (3, 2, 1 м.)	5, 6, 7 б 10, 12, 14 б 15, 17, 20 б		
Результативность презентации инновационной и научно-методической деятельности учителя (К 9)	Наличие опубликованных материалов по теме инновационной и научно-методической деятельности учителя (И 19)	Публикации в печатных изданиях	5 б за каждую публикацию		
Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста (К10)	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество), в т.ч. в сетевой форме (И20)	Наличие отчета по плану наставничества, положительных отзывов молодых специалистов	7 б за сопровождение каждого молодого педагога		
	Участие в различных формах повышения квалификации (курсы, профессиональная переподготовка и др.) (И21)	Наличие удостоверения, сертификата о прохождении повышения квалификации с указанием часов (не менее 130 ч.)	10б.		
	Участие в работе экспертного совета (И22)	Ответственный группы Члены экспертной группы Приказ по школе, своевременная сдача протокола заседания группы	5б. 3б.		

	Участие в работе предметных жюри, комиссий (И 23)	Выполнение работы эксперта, члена предметного жюри, судьи, специалиста по аттестации: Муниципальный Краевой Окружной Всероссийский Наличие документального подтверждения	3б. 5б. 7б. 10б.		
--	---	---	---------------------------	--	--

**Показатель (П5): Формирование позитивного имиджа образовательной организации**

Осуществление взаимодействия со средствами массовой информации, социальными сетями по созданию позитивного имиджа общеобразовательного учреждения (К 11)	Наличие положительных публикаций о деятельности общеобразовательного учреждения в средствах массовой информации, социальных сетях (И 24)	Количество положительных публикаций, телевизионных сюжетов, инициированных учителем, о деятельности общеобразовательного учреждения организации в средствах массовой информации; социальных сетях	3 б за каждую 0,2 б за каждую		
--	--	---	----------------------------------	--	--

Члены экспертной группы \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

С результатами оценки экспертной группой моего портфолио ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Дата

подпись



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

*Торопова* О.Т. Торопова  
« 28 » 10 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы № 3

С.В. Казанцева  
2024г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о премиальных выплатах по итогам работы работникам МБОУ СОШ № 3 г. Заринска

#### 1. Общие положения.

1.1. Премияльный фонд образовательного учреждения формируется за счет экономии средств фонда оплаты труда и стимулирующего фонда образовательного учреждения.

Все сэкономленные средства от фонда оплаты труда остаются в распоряжении образовательного учреждения и изъятию не подлежат.

Вопросы премирования работников решает руководство образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (профкомом).

1.2. Целью премирования является материальное поощрение работников за интенсивность, высокие результаты работы, за качественное предоставление образовательных услуг, проявление творческой инициативы, самостоятельности, выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами, выполнение особо важных срочных и непредвиденных работ.

1.3. Премирование работников производится в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава образовательного учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора школы, его заместителей, решений педагогического совета учреждения.

#### 1.4. Порядок премирования.

Размер премии определяется приказом руководителя образовательного учреждения, который издается на основании решения премиальной комиссии.

#### 1.5. В состав премиальной комиссии входят:

- руководитель образовательного учреждения;
- заместитель директора по УВР, ВР;
- председатель профсоюзного комитета (или представитель);
- бухгалтер,
- педагог.

Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива.

Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией образовательного учреждения и выносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

1.6. Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных,

финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

## 2. Премирование педагогических работников

2.1. Целью введения системы премирования является:

- повышение материальной заинтересованности работников в качественном предоставлении образовательных услуг;
- поддержание и развитие творческой (методической, исследовательской, организационной) деятельности педагогических работников;
- стимулирование особых достижений в профессиональной деятельности.

2.2. Основанием для вынесения решения о премировании являются данные отчетов учителей, руководителей методических объединений, социального педагога, педагога-психолога, медика; проверок администрации, других проверяющих; данные портфолио педагогических работников (результаты контрольных работ, итоговой аттестации выпускников, олимпиад, смотров, конкурсов и др. мероприятий). Заместители директора, председатель профкома, социальный педагог готовят справку по итогам работы.

2.3. Премирование производится к праздникам – Дню учителя, Новому году, 8 Марта, 23 февраля (без учета показателей за текущие результаты работы).

2.4. Показатели премирования по итогам работы педагогических работников

Показатели премирования	Сумма, руб.
1. Высокое качество успеваемости учащихся, не ниже показателя муниципального задания за четверть (по классу)	до 1000 руб.
2. Проведение открытого урока или внеклассного мероприятия в течение четверти	до 1000 руб.
3. Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах разных уровней, качественная и своевременная подготовка документов к конкурсам: - школьные; - городские; - краевые; - всероссийские.	до 1000 руб. до 3000 руб. до 5000 руб. до 7000 руб.
4. За активное участие в реализации Комплексной программы развития в соответствии с направлением проекта	до 3000 руб.
5. Награждение грамотами и Благодарственными письмами: - школьные; - городские; - краевые; - Ветеран труда Алтайского края - Министерства просвещения РФ	до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб. до 3000 руб. до 5000 руб.
6. За качественную организацию отдыха и оздоровления учащихся в каникулярный период	до 1000 руб.
7. Организация и проведение работ по дополнительным образовательным программам	до 1000 руб.
8. Организация и поддержка деятельности по развитию социально-привлекательного имиджа ОУ	до 2500 руб.

9. Высокие показатели по результатам внешней экспертизы при 100% успеваемости по предмету (от 95 до 100 баллов)	до 4000 руб.
10. За работу по оснащению, ремонту, и монтажу учебного и хозяйственного оборудования; проведение работ по косметическому ремонту школы.	до 1500 руб.
11. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность, качественный результат	до 3000 руб.

### **3. Премирование административного персонала по итогам работы**

1. Заместителей директора по учебно-воспитательной работе – за добросовестное отношение к выполнению своих обязанностей, высокое качество организации учебно-воспитательного процесса, за сложность и напряженность труда, связанную с двухсменной работой школы, за качественную подготовку к новому учебному году, своевременное и качественное оформление документации, интенсивность и высокие результаты работы – до 50% оклада;

2. Главного бухгалтера – за надлежащий контроль за использованием средств, полученных из бюджета, недопущения недостач, хищений, внедрения новых технологий на основе применения новой вычислительной техники, отчетность во все контролирующие организации, интенсивность и высокие результаты работы – до 50% оклада;

### **4. Премирование учебно-вспомогательного персонала по итогам работы**

1. Инженера по охране труда – безупречное состояние оборудования, инвентаря, обеспечение контроля безопасного ведения работ, отсутствие травматизма, внедрения новых технологий по охране труда, интенсивность и высокие результаты работы – до 4000 руб.;

2. Бухгалтера – за своевременную и качественную сдачу отчетности, качественное содержание бухгалтерской документации, внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения вычислительной техники, интенсивность и высокие результаты работы – до 4000 руб.;

3. Инспектора ОК – за качественное и добросовестное выполнение своих обязанностей, своевременную сдачу отчетности, за строгое соблюдение норм и требований законодательных актов РФ, интенсивность и высокие результаты работы – до 4000 руб.

4. Заведующего хозяйством – за сохранность инвентаря и оборудования, своевременный и качественный ремонт школы, надлежащий порядок в учреждении, экономию воды, тепла, электроэнергии, интенсивность и высокие результаты работы – до 50% оклада;

5. Заведующего БИЦ – за пополнение библиотечного фонда в соответствии с профилем и технологий, за пополнение библиотечного фонда за счёт внебюджетных средств, обработку и надлежащее использование учебников, за передовой опыт работы с библиотечным фондом, интенсивность и высокие результаты работы – до 50% ставки.

### **5. Премирование обслуживающего персонала по итогам работы**

1. Гардеробщик – за безупречное отношение к вещам школьников, содержание гардероба в надлежащем порядке – до 30% ставки;

2. Дворник – за отличное состояние убираемой площади – до 30%;

3. Рабочий по ремонту зданий – своевременное и надлежащее содержание зданий – до 30%.

4. Уборщикам служебных помещений – образцовое санитарное состояние закрепленных мест – до 50% ставки;

5. Сторож – за сохранность материальных ценностей, работа без хищений – до 50%.