

От работодателя:

Директор ГБОУ ООШ

пос. Сборный м. р. Сызранский

Самарской области



О.В.Дудина

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

ГБОУ ООШ пос. Сборный

м. р. Сызранский

Самарской области

Семин

Ю.Н.Семина

Приняты Общим собранием работников Учреждения

ГБОУ ООШ пос.Сборный

Протокол от 26.06.2025 г. № 2

Председатель Общего собрания работников Учреждения

Директор ГБОУ ООШ пос.Сборный

Дудина

О.В.Дудина

Изменения и дополнения в Коллективный договор
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области основной общеобразовательной школы пос.Сборный
муниципального района Сызранский Самарской области
на 2023– 2026 годы

(Зарегистрирован 13.10.2023г., регистрационный номер – 03432023)

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области	
Присвоен регистрационный номер	<u>03432023/3</u>
от <u>26</u> » <u>06</u> 20 <u>25</u> г.	
<u>консультант</u> <u>Н.А. Мухоморова</u>	
(подпись, Ф.И.О.)	

Мухоморова

1. Дополнить раздела 2. «Трудовой договор» Коллективного договора пунктами 2.23., 2.24 и 2.25. следующего содержания:

«2.23.В соответствии с п. 9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 №255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.»

2.24. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности

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

2.25. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

2.25.1 для демобилизованных работников по месту работы:

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

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

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др».

2. Дополнить пункт 3.35 раздела 3. «Организация труда, режим работы, время отдыха» Коллективного договора следующими словами:

«Очередной оплачиваемый отпуск для членов семей мобилизованных граждан предоставляется в удобное для них время»

3. Дополнить пункт 2.1.6 раздела 2. «Порядок приема и увольнения работников» приложения 1. «Правила внутреннего трудового распорядка» к Коллективному договору на 2023-2026 годы следующими словами:

«В соответствии с п. 9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 №255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях.»

4. Дополнить раздел 2. «Порядок приема и увольнения работников» приложения 1. «Правила внутреннего трудового распорядка» к Коллективному договору на 2023-2026 годы пунктами с 2.1.20 по 2.1.31. следующего содержания:

«2.1.20. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом,

поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 настоящего Кодекса.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется). 20 ст.70 ТК РФ 2.1.21. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

2.1.22. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листа нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного

взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.1.23. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.1.24. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

2.1.25. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

2.1.26. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.1.27. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.1.28. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.1.29. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю 26 п.2 ст. 72.1 ТК РФ 27 п.3 ст. 72.1 ТК РФ работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.1.30. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, включая

гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.1.31. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй»

5. В пункте 5.7.5 раздела 5. «Режим труда и время отдыха» Приложения 1. «Правила внутреннего трудового распорядка» к Коллективному договору на 2023-2026годы и далее по тексту Коллективного договора, включая приложения к Коллективному договору, слова «главный бухгалтер» заменить словами «руководитель финансово-экономического отдела» в соответствующих падежах.

6. В пункте 5.7.5 раздела 5. «Режим труда и время отдыха» Приложения 1. «Правила внутреннего трудового распорядка» к Коллективному договору на 2023-2026годы и далее по тексту Коллективного договора, включая приложения к Коллективному договору, слова «бухгалтер» заменить словами «экономист» в соответствующих падежах.

7. В пункте 1.1. раздела 1. «Общие положения» Приложения 2. «Положение об оплате труда и порядке установления надбавок и доплат к должностным окладам» к Коллективному договору на 2023-2026 годы исключить слова:

«Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда

работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» со всеми изменениями и дополнениями (в т.ч. постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений), Постановлением Правительства Самарской области за №201 от 11.06.2008«О внесении в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006№60 и проведении в 2006 году эксперимента по апробации механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»

8. Дополнить пункт 1.1. раздела 1. «Общие положения» Приложения 2. «Положение об оплате труда и порядке установления надбавок и доплат к должностным окладам» к Коллективному договору на 2023-2026 годы следующими словами:

«Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 "Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях", Постановлением Правительства Самарской области от 19.12.2024 № 898"О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области", Постановлением Правительства Самарской области от 19.12.2024 № 450 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области", Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 г. № 282-ОД «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы», Приказом Министерства образования Самарской области от 31.10.2024 г. № 734-ОД «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской

области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»

9. Изменить пункт 1.2. раздела 1. «Общие положения» Приложения 2. «Положение об оплате труда и порядке установления надбавок и доплат к должностным окладам» к Коллективному договору на 2023-2026 годы изложив его в следующей редакции

«1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда, установления компенсационных выплат, выплачиваемых за условия работы сотрудников Учреждения.

1.2.1. Система оплаты работников включает размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Коллективным договором (в том числе Положение об оплате труда и порядке установления надбавок и доплат к должностным окладам, Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ пос. Сборный).

1.2.2. Система доплат и надбавок определяется для работников по приказу директора с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.2.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школы) состоит из базового фонда, специального фонда и стимулирующего фонда, доплаты до минимального размера оплаты труда (доплата до МРОТ), На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения (школы), включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

1.2.4 Базовый фонд оплаты труда работников включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности, стоимость одного академического часа утверждается Постановлением Правительства Самарской области;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

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

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

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

1.2.5. Специальный фонда оплаты труда работников, который включает:

-доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

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

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

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

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

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их

осуществления устанавливаются согласно Приложения №3 к Коллективному договору на 2023-2026 годы.

1.2.7. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

1.2.8. Заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре

1.2.9. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается в соответствии с постановлением правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных образовательных учреждений», приказом директора на 01 января и на 01 сентября. В классах, с численностью обучающихся не менее 14 человек, вознаграждение выплачивается в размере 2 015 рублей. В классах, с численностью обучающихся меньше 14 человек вознаграждение определяется в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

1.2.30. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» выплачивается в размере 10 000 рублей ежемесячно дополнительно к доплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Самарской области, снижение размера которой не допускается. Устанавливается приказом директора на 01 января и на 01 сентября, и внесением изменений.

1.2.31. Ежемесячная денежная выплата в размере 7 500 рублей на ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 619 от 28.08.2024г. Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка. При временном замещении отсутствующего сотрудника выплата

производится за фактически отработанные часы, с письменного согласия работника.

1.2.32. Ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы устанавливается педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, по месту их основной работы, в том числе работникам, выполняющим другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 94 от 16.02.2024г. Денежная выплата осуществляется на ставку заработной платы пропорционально количеству занимаемых педагогом-психологом ставок и учитывается при определении среднего заработка.

1.2.33. Ежемесячная денежная выплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 365 от 03.05.2023г. и № 539 от 06.07.2023г.

Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 (пять тысяч) рублей за 0,5 ставки заработной платы в месяц устанавливается советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 471 от 24.06.2024г.

1.2.34 Осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями производится в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 21.02.2005 N 22 "Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты"

10. Изменить пункт 1.3. раздела 1. «Общие положения» Приложения 2. «Положение об оплате труда и порядке установления надбавок и доплат к должностным окладам» к Коллективному договору на 2023-2026 годы изложив его в следующей редакции

«1.3. Целью определения выплат из специального фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в учебные часы, не входящую в должностные обязанности, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в Учреждении и повышающей качество образования и воспитания детей (воспитанников), обучающихся Учреждения, а также определение компенсационных выплат в соответствии с

классом условий труда. Распределение специальной части проводится на основе фиксирования сумм и процентных соотношений.

1.3.1. Определение видов компенсационных выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора Учреждения, и оформляются приказом по Учреждению на основании данного Положения.

1.3.2. При установлении выплат, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

Работникам, отработавшим неполный месяц по уважительным причинам, выплата производится за фактически отработанное время.

1.3.3. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные выплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора Учреждения.»

11. Изменить пункт 2 Приложения 2. «Положение об оплате труда и порядке установления надбавок и доплат к должностным окладам» к Коллективному договору на 2023-2026 годы изложив его в следующей редакции:

«2. Доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

Критерии	Период, на который может быть установлена доплата	Сумма, руб.	Кому выплачивается
за наставничество; за руководство МО доплаты за ЗОЖ ведение документации за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения; за работу с родителями за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.) за проверку тетрадей и письменных работ	Период определяется приказом по учреждению	до 5000,00 по каждому критерию	Педагогические работники

12. Изменить пункт 3 Приложения 2. «Положение об оплате труда и порядке установления надбавок и доплат к должностным окладам» к Коллективному договору на 2023-2026 годы изложив его в следующей редакции:

«3. Доплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством РФ, перечнем работ с неблагоприятными условиями труда.

Критерии	Период, на который может быть установлена доплата	Размер оплаты	Кому выплачивается
Доплата за работу вредными и опасными условиями труда	Период определяется приказом по учреждению	От 4 процентов тарифной ставки (оклада). Определяется приказом директора.	Работники образовательного учреждения
Доплата за работу в ночное время	По итогам месяца	Оплата труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы с 22 до 6 часов	Сторож
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	По итогам месяца	В двойном размере за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, либо по желанию работника, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит	Работники образовательного учреждения
Доплата за сверхурочную работу	По окончании учетного периода, установленного приказом по учреждению	За первые два часа - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере	Работники образовательного учреждения

13. Изменить пункт 4 Приложения 2. «Положение об оплате труда и порядке установления надбавок и доплат к должностным окладам» к Коллективному договору на 2023-2026 годы изложив его в следующей редакции:

«4. Прочие доплаты согласно ТК РФ

Наименование доплаты	Период, на который может быть установлена доплата	Сумма, руб.	Кому выплачивается
За расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ	Период определяется приказом по учреждению	До 30 000,00	Работники образовательного учреждения
За совмещение профессий (должностей)	Период определяется приказом по учреждению	До 60 000,00	Работники образовательного учреждения
За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Период определяется приказом по учреждению	До 30 000,00	Работники образовательного учреждения

14. В пункте 1.1. раздела 1. «Общие положения» Приложения 3. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Сборный муниципального района Сызранский Самарской области» к Коллективному договору на 2023-2026 годы исключить слова:

«Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской

области и муниципальных общеобразовательных учреждений» со всеми изменениями и дополнениями (в т.ч. Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.», Постановлением правительства Самарской области от 27.07.2007. №118, Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» и другими изменениями и дополнениями), Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г №295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009г № 256-р «О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с измен.от 13.02.2015г приказ № 50-ОД)»

15. Дополнить пункт 1.1. раздела 1. «Общие положения»
Приложения 3. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области

основной общеобразовательной школы пос.Сборный муниципального района Сызранский Самарской области» к Коллективному договору на 2023-2026 годы словами:

«Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 г. № 282-ОД «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы», Приказом Министерства образования Самарской области от 31.10.2024 г. № 734-ОД «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»

16. Изменить пункт 1. «Размер стимулирующего фонда» раздела II. «Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам ГБОУ» Приложения 3. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Сборный муниципального района Сызранский Самарской области» к Коллективному договору на 2023-2026 годы изложив в следующей редакции:

«1.Размер стимулирующего фонда

1.1. Размер стимулирующего фонда школы устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»

1.2. Стимулирующий фонд школы расходуется на выплаты стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера относится:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

1.3. Стимулирующий фонд директора школы составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда.

1.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам школы по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

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

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

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки, пропорционально отработанному времени.

Выслуга лет	Размер надбавки, руб.
При выслуге до 3-х лет	1 000,00
При выслуге от 3 до 10 лет	2 500,00
При выслуге свыше 10 лет	5 000,00

1.5. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию осуществляются ежемесячно, пропорционально отработанному времени. Рассчитываются по формуле:

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_\text{п} \times \text{К}_\text{кв}) - \text{БЧ}_\text{п},$$

где $\text{К}_\text{кв}$ - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом.

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

Вид оценивания эффективности труда работников школы – баллы. Стоимость одного балла утверждается приказом директора школы 2 раза в год (по состоянию на 1 января, 1 сентября) по каждой категории работников.

Размер стимулирующих выплат работника за результативность и качество работы определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником.

Подсчет баллов производится 2 раза в год (по состоянию на 1 января, 1 сентября) по каждой категории работников. Выплата надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) осуществляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

1.7. Денежная выплата молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовым договорам на должности, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 , являющееся основным местом его работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" производится в соответствии Постановлением правительства Самарской области от 04.06.2013 N 239 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области". Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по внутреннему совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности

17. Из пункта 3.2. раздела II. «Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам ГБОУ» Приложения 3. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Сборный муниципального района Сызранский Самарской области» к Коллективному договору на 2023-2026 годы исключить слова:
«в соответствии с критериями оценки деятельности»

18. Из пункта 3.4. раздела II. «Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам ГБОУ» Приложения 3. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Сборный муниципального района Сызранский Самарской области» к Коллективному договору на 2023-2026 годы исключить слова:
«и науки»

19. Изменить пункт 4.1. раздела II. «Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам ГБОУ» Приложения 3. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Сборный муниципального района Сызранский Самарской области» к Коллективному договору на 2023-2026 годы изложив его в следующей редакции:

«4.1 Педагогические работники предоставляют заместителю директора школы аналитические материалы (листы самоанализа) в соответствии с критериями эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), предусмотренными настоящим Положением, 2 раза в год: до 25 августа и до 25 декабря.»

20. Изменить пункт 4.2. раздела II. «Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам ГБОУ» Приложения 3. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Сборный муниципального района Сызранский Самарской области» к Коллективному договору на 2023-2026 годы изложив его в следующей редакции:

«4.2 Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники общеобразовательного учреждения представляют администрации учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями и показатели качества труда, предусмотренными настоящим Положением, 1 раз в год: до 25 декабря.»

21. Изменить пункт 5.1. раздела II. «Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам ГБОУ» Приложения 3. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Сборный муниципального района Сызранский Самарской области» к Коллективному договору на 2023-2026 годы изложив его в следующей редакции:

«5.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

Основание для стимулирующих надбавок	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов.
I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	полугодие	1
	2.Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	За учебный год	1
	3.Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	полугодие	1
	4.Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и более	За учебный год	1
	5.Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	За учебный год	1
	6.Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	За учебный год	1
	7.Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и более	За учебный год	1
	8.Соответствие не менее 100% выбора обучающимися предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО	За учебный год	1
	9.Снижение численности или отсутствие обучаю-щихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	полугодие	1
	10.Доля обучающихся, состоящих на профилакти-ческом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной	полугодие	1

	17.Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	полугодие	1
	18.Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	полугодие	1
Итого			19
II. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	1.Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) -на муниципальном уровне –1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла В заочных дистанционных – 1 балл	полугодие	2,5 1
	2.Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) -на муниципальном уровне –1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла В заочных дистанционных – 1 балл	полугодие	2,5 1
	3.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) -на школьном уровне –0,5 балла -на окружном уровне –1 балл - на региональном уровне – 1,5балла - на всероссийском уровне – 2 балла	За учебный год	2

	4.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	полугодие	1
	5.Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) бо-лельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	полугодие	1
	6.Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	полугодие	1
Итого			12
III. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	1. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	полугодие	1
	2.Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	полугодие	1
	3.Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	полугодие	1
Итого			3
IV.Результативность организационно-методической деятельности педагога	1.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня) -на школьном уровне –0,5 балла	полугодие	

	- на муниципальном уровне – 1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла		2,5
	2. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) -на школьном уровне –0,5 балла - на муниципальном уровне – 1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла	полугодие	2,5
	3.Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) -на школьном уровне –0,5 балла - на муниципальном уровне – 1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла	За учебный год	2,5
	4.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	полугодие	1
	5.Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	полугодие	1
Итого			9,5

V. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	полугодие	1
	2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	полугодие	1
	3. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	полугодие	1
Итого			3
Итого по пункту 5.1			46,5

22. Изменить пункт 5.3. раздела II. «Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам ГБОУ» Приложения 3. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Сборный муниципального района Сызранский Самарской области» к Коллективному договору на 2023-2026 годы изложив его в следующей редакции:

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

Основание для стимулирующих надбавок	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов, баллы могут суммироваться.
I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере; в эмоционально-волевой сфере; в общении -20%-39% - 1 балл -40%-59% - 1,5 балла -60% и более - 2 балла	полугодие	2
	2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	За учебный год	1
	3. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70% - 0,5 балла	полугодие	

	71-85% -1 балла свыше 85% - 1,5 балла		1,5
	4.Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня) --на окружном уровне –1 балл - на региональном уровне – 1,5 балла - на всероссийском уровне – 2 балла В заочных дистанционных – 1 балл	полугодие	2 1
	5.Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85%- 1,5 балла свыше 85% - 2 балла	полугодие	2
	6.Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85%- 1,5 балла свыше 85% - 2 балла	полугодие	2
	7.Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85%- 1,5 балла свыше 85% - 2 балла	полугодие	2
	8. Выявление детей с антивитаальными переживаниями и аутоагрессией	год	1
	9. Информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	Год	1
Итого			15,5
II. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	1.Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках	полугодие	1
Итого			1
III. Результативность организационно-методической деятельности педагога	1.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) -на школьном уровне – 0,5 балла -на муниципальном уровне –1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла	полугодие	2,5
	2.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) -на школьном уровне – 0,5 балла -на муниципальном уровне –1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла	За учебный год	2,5
	3.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в	полугодие	

	профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) -на школьном уровне – 0,5 балла -на муниципальном уровне –1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла		2,5
	4.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) -на муниципальном уровне –1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла	полугодие	2,5
	5.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) -на школьном уровне – 0,5 балла -на муниципальном уровне –1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла	За учебный год	2,5
	6.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) -на школьном уровне – 0,5 балла -на муниципальном уровне –1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла	За учебный год	2,5
	7.Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие -на школьном уровне – 0,5 балла -на муниципальном уровне –1 балл -на окружном уровне –1,5 балла - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне – 2,5 балла	За учебный год	2,5
Итого			17,5
Итого по пункту 5.3			34

23. Исключить из пункта 7.1. раздела II. «Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам ГБОУ» Приложения 3. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Сборный муниципального района Сызранский Самарской области» к Коллективному договору на 2023-2026 годы слова:
« надтарифного фонда»

24. Изменить пункт 7.2. раздела II. «Распределение стимулирующего фонда учреждения работникам ГБОУ» Приложения 3. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Сборный муниципального района Сызранский Самарской области» к Коллективному договору на 2023-2026 годы изложив его в следующей редакции:

«7.2. Основные показатели премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников школы являются.

Показатель премирования	Максимальная сумма премии на 1 человека с учетом фактически отработанного времени, руб.
Премия за выполнение особо важных или срочных работ	10 000,00
Премия за высокие результаты работы	45 000,00
Надбавка за интенсивность и напряженность	10 000,00
За безаварийный и своевременный подвоз учащихся	10 000,00

25. Дополнить раздел 6. «Социальные гарантии и льготы» Коллективного договора пунктом 6.19. следующего содержания:

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

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

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам,

осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.»