

от работников:

Председатель
Профсоюзной организации

Шахова И.С.
02 августа 2021 год

от работодателя:

Директор ГБОУ СОШ № 3 города
Похвистнево

Козлова Л.А.
02 августа 2021 год

Изменения к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

государственного бюджетного общеобразовательного учрежде-
ния Самарской области
средней общеобразовательной школы № 3
города Похвистнево городского округа Похвистево
Самарской области

Зарегистрированный от 27.01.2021 года под № 412021

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 5 от « 02 августа 2021 года

В результате проведения коллективных переговоров с Работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 3 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области по изменению приложений, закрепленных в Коллективном договоре зарегистрированный под №412021 от 27.01.2021 года, внести изменения в коллективный договор:

принять в новой редакции

Приложение № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» (прилагается).

Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников» (прилагается)

Приложение №1
к коллективному договору

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организации

_____ И.С. Шахова

«02» августа 2021 г.

Утверждено:

приказом № 204-од от 02 августа
2021г.

Директор ГБОУ СОШ № 3 города
Похвистнево

_____ Л.А.Козлова

«02» августа 2021 г.

Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 3
города Похвистнево городского округа Похвистнево
Самарской области

Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 3 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее – Правила, учреждение) определяют трудовой распорядок в учреждении, порядок приёма и увольнения работников, основные обязанности работников учреждения, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

1. Приём на работу и увольнение

1.1. Приём на работу в учреждение производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связан-

ную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Приём на работу в учреждение может осуществляться с прохождением срока испытания продолжительностью до трёх месяцев.

Для директора и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов и структурных подразделений учреждения срок испытания может быть установлен до шести месяцев.

Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре.

Приём на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

1.3. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

ознакомить с уставом учреждения, настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими трудовую деятельность работника учреждения;

провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда в соответствии с должностными обязанностями и (или) порученной работой.

1.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении сотрудник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчёт в день увольнения. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом учреждения.

Днём увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

2. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

2.1. С 1 января 2020 года учреждение в электронном виде ведёт и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приёма на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

2.2. Работники учреждения, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

2.3. Сведения о трудовой деятельности за отчётный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

2.4. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:
в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

наименование работодателя;

должностное лицо, на имя которого направлено заявление (генеральный директор);

просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

адрес электронной почты работника;

собственноручная подпись работника;

дата написания заявления.

2.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.7. Уведомление об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель вправе составить в письменном виде и вручить лично работнику.

Если работник отсутствует на работе, то уведомление работодатель вправе отправить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении или отправить скан-копию уведомления по электронной почте сотруднику.

3. Основные права, обязанности и ответственность работников

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;

участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ, уставом, локальными нормативными актами учреждения и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Работники учреждения обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и настоящие Правила; улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

соблюдать производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;

поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;

эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу

третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

3.4. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Работник несёт материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил;

привлекать сотрудников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

утверждать локальные нормативные акты учреждения;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты учреждения, условия трудовых договоров;

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;

правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять

организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

соблюдать оговоренные в трудовом договоре, Положении об оплате труда и Положении о премировании условия оплаты труда, выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25-го числа каждого месяца, за вторую половину месяца выплачивается 10-го числа каждого месяца, следующего за расчётным. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты зарплаты следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням;

способствовать повышению квалификации сотрудников и совершенствованию их профессиональных навыков;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральными законами;

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

5. Материальная ответственность работодателя перед работником

5.1. Материальная ответственность работодателя наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.2. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

5.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу сотрудника, возмещает этот ущерб в полном объёме.

5.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся сотруднику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Моральный вред, причиненный сотруднику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сотрудника и работодателя или судом.

6. Режим рабочего времени и времени отдыха

6.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Для отдельных категорий работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем (воскресенье). Время начала работы – 08:00.

По приказу учреждения при наличии производственной необходимости, по

согласованию с работником, отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Для отдельных категорий работников может быть установлен не-нормированный рабочий день. Перечень должностей работников определяется приложением к коллективному договору (ст. 119 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день не устанавливается для работников, которым установлен неполный рабочий день.

По желанию работника и согласованию с работодателем работнику может быть установлен режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя). При этом неполный рабочий день может быть разделен на части с учетом пожеланий сотрудника и производственных целей.

При установлении неполного рабочего времени беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или работнику, который ухаживает за больным членом семьи, время начала, окончания работы, а также перерывов в работе устанавливается с учётом пожеланий работника.

6.2. Обеденный перерыв - один час . Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. Если по условиям работы предоставление обеденного перерыва сотруднику невозможно, то по приказу руководителя организации он обеспечивается местом для отдыха и приёма пищи в рабочее время.

Обеденный перерыв не предусмотрен для работников, продолжительность рабочего дня (смены) которых составляет 4 часа и менее.

6.3. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1 - 6 и 8 января - новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.4. Учёт рабочего времени ведётся работником, которому вменено в обязанности ведение учёта рабочего времени согласно приказа учреждения в таблице учёта рабочего времени, в котором ежедневно отражается количество отработанных часов (дней) работниками учреждения.

6.5. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и предприятий, командировки) производится по разрешению непосредственного руководителя работника, время отсутствия отмечается в журнале учёта командировок. При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу.

6.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников 42 и 56 календарных дней.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности сотрудника при наличии листа нетрудоспособности.

6.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении, за исключением работников, принятых в учреждение в порядке перевода от другого работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

Очередность предоставления отпусков (график отпусков) устанавливается работодателем с учётом производственной необходимости и пожеланий работников.

Не позднее 1 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

6.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В удобное время отпуск предоставляется работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;

несовершеннолетним;

родителям, приёмным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

сотрудникам, которые награждены знаками «Почетный донор России» и

«Почетный донор СССР»;

беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;

супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;

супругу военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;

инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе получившим инвалидность;

героям Советского Союза, героям России, полным кавалерам ордена Славы;

героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;

работникам, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации катастрофы;

работникам, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график;

одному из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекун или попечитель), который сопровождает ребёнка в возрасте до 18 лет для поступления в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу учреждения. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении сотруднику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

6.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.10. Работники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.11. В период организации образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных технологий все педагогические работники (в том числе работающих отдаленно) обладают всеми правами и социальными гарантиями, предусмотренными для педагогических работников образовательного учреждения.

6.12. При реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в организации, педагогическим работникам должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме

6.13. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий местом осуществления образовательной деятельности является место нахождения организации, осуществляющей образовательную деятельность независимо от места нахождения обучающихся и педагогов.

6.14. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий организация, осуществляющая образовательную деятельность и педагогические работники обеспечивают защиту персональных данных обучающихся и иных данных не подлежащих разглашению.

6.15. В качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставить дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в количестве двух дней в каникулярный период.

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата работника устанавливается в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

7.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания учреждения.

7.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца пропорционально отработанному времени - 10-го числа месяца, следующего за расчётным.

7.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.5. Работнику может быть выплачена премия при соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда и распределении ком-

пенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

7.6. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

7.7. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

7.8. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

7.9. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.11. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренных действующим законодательством РФ.

7.12. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

К ним относится отстранение от работы: в связи с туберкулезом больным туберкулезом. На период отстранения работникам выдаются пособия по государственному социальному страхованию;

в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционных заболеваний и может явиться источником распространения инфекционных заболеваний и невозможно перевести работника на другую работу. На период отстранения работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

в связи с непрохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования) не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

7.13. Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учёт в медицинские организации в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком до 1,5 лет, 3,0 лет, заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение почётной грамотой;
- выплата денежного вознаграждения в виде премий;
- награждение ценным подарком;
- представление к государственным наградам.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение настоящим правилам, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам учреждения, трудовому договору.

9.1. За нарушение трудовой дисциплины руководитель учреждения или уполномоченное им лицо применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, предусмотренным статьёй 81 Трудового кодекса РФ пунктами:

4) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

5) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом и настоящими Правилами.

При наложении взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

9.2. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии

коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством), не считая времени болезни сотрудника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

9.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято директором учреждения по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организации

_____ И.С. Шахова

«02» августа 2021 г.

Утверждено:

приказом № 204-од от 02 августа
2021г.

Директор ГБОУ СОШ № 3 города
Похвистнево

_____ Л.А.Козлова

«02» августа 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 3 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение (далее-Положение) является локальным актом образовательного учреждения и устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 3 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее-учреждение).

1.2 Положение разработано в соответствии с:

*постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере образования»

*постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»

*постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15.05.2013 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций"(далее – СанПиН 2413049-13) с изменениями на 27.08.2015г.

*постановлением Правительства Самарской области от 30 октября 2013 г. N 582 о внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося(воспитанника)Правительства Самарской области»;

*Закон Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 N 91-р "О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

*распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 04.12.2017 №777-р О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009 №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, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

*постановление правительства Самарской области от 15.01.2018г. №9 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;

*постановление правительства Самарской области от 02.02.2018г. №58 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 введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

1.3 Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

2. Порядок расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ

- государственная бюджетная общеобразовательная школа

Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее – нормативные затраты) определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательной программы начального общего, основного общего, среднего общего образования по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее – базовый норматив затрат) и корректирующих коэффициентов, учитывающих особенности организации образовательного процесса в классах в соответствии с годом обучения и рассчитываются по формуле:

$$НЗ=БН \times К,$$

где БН – базовый норматив затрат;

К -корректирующий коэффициент

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

$$БН=БНГ+БНХ$$

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

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

Фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений состоит из:

-базовой части в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников.

-стимулирующей части в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере 3% от стимулирующего фонда.

В целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

-по реализации образовательных программ начального общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в 1-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 55,17 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 23,02 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

- во 2-4-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 55,39 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 22,8 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

-по реализации общеобразовательных программ основного общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в 5-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 57,07 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,12 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

в 6-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 57,06 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,13 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

в 7-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 57,05 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,14 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

в 8-9-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 57,03 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,16 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

- по реализации основных образовательных программ основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом 10-11 классы, в размере 46,15 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 20,56 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 33,29 % от базовой части фонда оплаты труда,

- по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 55,11 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 23,08 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

- по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ среднего общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 60,39 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 17,8 % от базовой части фонда оплаты труда;
специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

Надомное обучение

базовая часть 81,76 % от фонда оплаты труда работников
стимулирующая часть 18,24% от фонда оплаты труда

- по реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования, по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ, по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования, по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ основного общего образования, по реализации основных общеобразовательных программ среднего общего образования на дому

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 93,45 % от базовой части фонда оплаты труда;
специальная часть оплаты труда в размере 6,55 % от базовой части фонда оплаты труда;

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

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

где:

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

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

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 №237)

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

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

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

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

4,2- среднее количество недель в месяце;

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

1-если класс не делится на группы;

2-если класс делится на группы:

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

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

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

Кзн-повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук;

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

Сп.- величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

Расчет заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр=ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн$$

где:

ЗПр-заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср-средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр-коэффициент установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах

1-я групп –до 1,5

2-я группа –до 1,3

3-я группа- до 1,1

4-я группа –до 1,0

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

1,1 -для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;
1 -для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;
Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидат наук, почетное звание СССР, РФ или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2- за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, РФ или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования- устанавливается по одному основанию по выбору работника.

- дошкольное образование

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

$$НЗ = БН \times К,$$

где БН- базовый норматив,

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

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

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

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

$$БН = БНГ + БНХ$$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Формирование фонда оплаты труда

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

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

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

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

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников государственного образовательного учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

4.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников государственного образовательного учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов(окладов).

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников государственного образовательного учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу(окладу) работника.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников государственного образовательного учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу,

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

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

5. Порядок и условия назначения компенсационных выплат:

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

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

5.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

Виды выплат компенсационного характера:

*доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О специальной оценке

условий труда» и Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Основанием для установления доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда является наличие карты специальной оценки условий труда. Выплаты устанавливаются на учебный год (включая каникулярный период) пропорционально времени работы в соответствующих условиях и с учетом учебной нагрузки, но не ниже 4%;

* доплата за работу в ночное время - 35%. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном;

* доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со ст.111,112,153 ТК РФ;

* доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение трудовых обязанностей в свое рабочее время- до 200% оклада(должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;

* расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (выполнение работы, в большом объеме по той же профессии) - до 250% оклада(должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;

Виды работ, за расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ:

-за объем работы с электронной почтой;

-за объем работы по учету имущества, обязательств и хозяйственных операций; контроль первичной документации; операции связанные с движением основных средств, товарно-материальных ценностей; проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств; подготовка бухгалтерских документов и оформление их с соответствии с установленным порядком для передачи в архив;

- начисление платы за присмотр и уход за детьми в ДОУ; контроль за присмотром и уход за детьми инвалидами, детьми-сиротами, оставшимися без попечения родителей; имеющих трех и более несовершеннолетних детей, а также за детьми с туберкулезной интоксикацией, сдача отчетности в соответствующие органы;

-подготовка и сдача отчетности: статистическая отчетность, пенсионная отчетность, налоговая отчетность, фонд ФСС, начисление заработной платы, больничных листов, пособий по уходу за ребенком;

- за оформление документации по пенсионному фонду, работа по ведению отчетности по численности работающих и забронированных граждан прибывающих в запасе, оформление документации по медицинскому осмотру;
- за поддержание в рабочем состоянии АС для подготовки, отправки, приема, проверки электронного документа;
- за регулярные изменения форм отчетности, изменение в бюджетном, налоговом законодательстве;
- за дополнительный объем мытья полов, панелей, окон, подоконников, дверей, лестничных маршей, уборка территории, периодический осмотр технического состояния зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт, за текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, за уборку и санитарное содержание зданий и прилегающей территории (подвалов чердаков и т.д.), за чистку от снега и льда крыш, навесов, водостоков;
- за счет вакантных должностей;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения, определенной трудовым договором;
- за исполнение обязанности и проверки обеспечения расходов на реализации мероприятия для функционирования центров образования цифрового и гуманитарного профилей.

Виды работ, не входящие в круг основных обязанностей работников:

- общественно-полезный труд (работа на участке весной, летом, осенью, зимой) – до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;
- обслуживание газового хозяйства – до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;
- статус «Окружное опорное образовательное учреждение» – до 150% к окладу (должностному окладу);
- обеспечение бесперебойной работы отопительной системы – до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;
- содержание в надлежащем санитарном состоянии санузлов и коридора – до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;
- работу с родителями - до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- проверка письменных работ:
- начальная школа - до 10% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- русский язык и литература – до 15% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- математика – до 10% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- руководство школьным методическим объединением от 1000 до 1500 руб.;
- руководство окружным методическим объединением - до 10% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- выполнение обязанности председателя совета трудового коллектива школы - до 5% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

- выполнение обязанности секретаря педагогического совета и общего собрания работников учреждения - до 5% к ставке заработной платы, окладу(должностному окладу);
- внеклассная работа по физической культуре -до 30% к ставке заработной платы, окладу(должностному окладу);
- работа в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях(отделениях, группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) - 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- работа в дополнительном модуле «Дошкольное образовательное учреждение» автоматизированной системы управления, региональной системой управления Самарской области – до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- работа по реорганизации учреждения, направленная на повышение эффективности использования бюджетных средств и повышения качества образования – до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- подготовка материалов для школьного сайта - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
- работа по оформлению игровых площадок – до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- осуществление опытно-экспериментальной деятельности по проблеме «Формирование культуры здоровья, здорового питания у воспитанников в дошкольном образовательном учреждении» - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация работы семейного клуба «Грамотейка»- до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация работы родительского клуба «АБВГДейКА» - до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация работы кружка «Логоритмика» - до 40% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- создание и организация работы музея «Русская изба» -до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- реализация направления работы по патриотическому воспитанию дошкольников - до 40% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация работы клуба по хоровому пению педагогов и воспитанников –до 50% оклада(должностного оклада; ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;
- ведение кружковой работы с воспитанниками «Шумовые инструменты» – до 50% оклада(должностного оклада; ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;
- ведение развлекательной программы «Алло мы ищем таланты» – до 50% оклада(должностного оклада; ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;
- выполнение функциональных обязанностей диетсестры до 120% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- сбор соскобов у воспитанников на энтеробиоз до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выполнение работы по охране труда, по комплексной безопасности – до 75% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация работы по взаимодействию с органами социальной защиты населения – до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация работы по направлению «Взаимодействие педагогов ДООУ в сопровождении детей с ОВЗ» -до 90% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- реализация программы «Проектирование психологически безопасной, комфортной образовательной среды в ДОО» -до 80% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация работы по реализации образовательной деятельности «Безопасность», сотрудничество с отделением ГИБДД в сфере профилактики детского дорожного- транспортного травматизма – до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- предоставление материалов о результатах экспериментальной деятельности для публикаций в научных сборниках и методических пособиях, за проведение и организацию презентаций по результатам экспериментальной работы среди коллег округа- до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- методическое руководство образовательной деятельности в рамках образовательной программы СП «Детский сад» -до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- подготовка и проведение методических мероприятий(педагогических советов, семинаров, консультаций) и других мероприятий предусмотренной программой СП «Детский сад» - до 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- работа по постановке на учет в системе единой электронной очереди – до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники – до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- разработка паспорта антитеррористической защищенности- до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- самостоятельный ремонт легкового автомобиля – до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выполнение обязанности уполномоченного по правам ребенка - до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация деятельности по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма- до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- привлечение сторонних организаций к укреплению и развитию материально-технической базы, при устранении чрезвычайно-аварийных ситуаций –до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- организация работы педагогического консилиума СП «Детский сад» - до 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- координация деятельности воспитателя и других педагогических и медицинских работников-до 40% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация психолого-медико-педагогического обследования воспитанников- до 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выполнение работ по погрузке, выгрузке и внутри складской переработки, груз сортировки, укладки, переноса грузов вручную-до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;
- присмотр вверенных детей в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей в помещениях детского сада, на детских прогулочных площадках –до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- осуществление деятельности окружной пилотной площадки «Коррекционно-развивающее сопровождение детей с ОВЗ в условиях введения ФГОС ДО» - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- обучение детей английскому языку -до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- разработка рецептов диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача – до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача педиатра с часто болеющими детьми -до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- оказание методической помощи воспитателям и другим педагогическим работникам(в том числе при подготовке к аттестации) – до 50% оклада(должностного оклада; ставки заработной платы;
- организация проведения методической работы с педагогами – до 25% оклада(должностного оклада; ставки заработной платы;
- активное участие и решение вопросов с художественным и тематическим оформлением видеофильмов в ДОУ – до 65% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- руководство окружным методическим объединением – до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выполнение работы по антитеррористической безопасности – до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- * доплата за заведование кабинетом - до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- * доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- * доплата за наставничество –до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- * доплата за подготовку школьной команды к различным спортивным соревнованиям – до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- * доплата за организацию и ведение документации школьного питания- до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- * доплата за организацию и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;
- * за проведение внеклассной работы по физическому или художественно-эстетическому воспитанию – до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- * доплата за деления класса на группы при обучении отдельными предметами
 - иностраный язык – до 15 чел. коэффициент -2
 - свыше 15 человек в группе коэффициент -1;
 - технология до 15 чел. коэффициент -2
 - свыше 15 человек в группе коэффициент -1;
- *установить коэффициенты по наполняемости класса базового уровня и изучению углубленного уровня в 10-11 классах:
 - 1-8 человек -3
 - 9-12 человек -2
 - 13-16 человек -1,5
 - 17-20 человек -1,2
 - 21-25 человек -1
- * доплата за квалификационную категорию работников:
 - первая квалификационная группа 1,1
 - высшая квалификационная группа 1,2
- * за выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования;
- * выплаты работникам, пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- * доплата за выполнение работ различной квалификации – до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- * доплата за распространение педагогического опыта на информационных ресурсах в сети Интернет и СМИ- до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

б. Виды выплат стимулирующего характера:

б.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников государственного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самар-

ской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются учредителем (учредителями) образовательного учреждения.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

-выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от фонда стимулирования;

-выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от фонда стимулирования;

-выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от фонда стимулирования;

-выплаты работникам дошкольного общеобразовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от фонда стимулирования;

-ежемесячная надбавка за выслугу лет направляется не менее 13% от фонда стимулирования;

-в качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции предоставить дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в количестве двух дней в каникулярное время. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет-10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет-15% должностного оклада.

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

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

- выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения – не более 65% от фонда стимулирования;

Стимулирующий фонд оплаты труда не более 65% для выплаты педагогическим работникам учреждения делится на общее количество баллов набранных по показателям листа оценивания эффективности (качества) работы. Полученная сумма стоимость 1 балла.

- выплаты для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, – не менее 35% от фонда стимулирования;

-в качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции предоставить дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в количестве двух дней в каникулярное время. Стимулирующий фонд оплаты труда не менее 35% идет для выплаты административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала выплачиваются в процентном выражении от должностного оклада по набранным баллам листа оценивания эффективности (качества) работы 1%=1Балл.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, суммируются.

6.2. Структура стимулирующего фонда:

Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за год производится на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения, приказом директора назначается комиссия по каждому структурному учреждению, по распределению стимулирующей части ФОТ. Председатель комиссии и секретарь избираются членами комиссии из их числа большинством голосов от общего числа членов комиссии. В заседании комиссии принимает участие председатель Совета школы.

К компетенции комиссии относятся:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников учреждения;
- заполнение таблицы личных достижений сотрудников по определенным критериям;
- подсчет баллов,(процентов) полученных каждым сотрудником учреждения в сводной таблице;
- оформление протокола и направление его для согласования произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывает председатель и секретарь комиссии. Протоколы направляются в учреждение для согласования произведенного расчёта размера выплат стимулирующего характера. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были жалобы со стороны ученической или родительской общест-венности, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

Информация о сумме баллов, (процент) набранных сотрудником согласно кри-териям, носит открытый характер.

В срок, не позднее 15 января каждого года, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам учрежде-ния и с учётом мнения Совета школы, руководитель образовательного учре-ждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера ра-ботникам учреждения за результаты их работы за год. Стимулирующие вы-платы выплачиваются в процентном выражении от должностного оклада, также по стоимости балла по показателям качества работы. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели листа оценивания эффективности (качества) работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность. Работник образовательного учреждения уволился (по собственному желанию, по причине), через некоторое время принимается вновь на работу, стаж для назначения стимулирующих выплат считать с первоначального приема на работу.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, оплачивать труд по разным должностям с учетом квалификационной категории, имеющейся по одной из них.

7. Условия назначения стимулирующих выплат

7.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат образовательного учреждения являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
отсутствие дисциплинарных взысканий.

7.2 Стимулирующие выплаты работникам снижаются:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- при невыполнении или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя;
- нарушение санитарно – эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.
- наличие замечаний контролирующих органов;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- несвоевременное, некачественное ведение документации;
- снижение нормативов финансирования по статье 211 (заработная плата).

Снижения отменяются без двух месячного предупреждения об отмене (согласно приказа)

7.3 Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании утверждённых Положением «Критериев оценки деятельности работников» (Приложение 1,2).

8. Порядок определения премиальных выплат.

8.1. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачивается за достижение высоких результатов учреждения в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, по результатам работы за определенный период, а также в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения. Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда по Учреждению.

Периодичность выплаты премии осуществляется: ежемесячно, к профессиональному празднику «День учителя». Премирование по итогам учебного года, выплачивается в сентябре, а премирование по итогам календарного года, выплачивается в декабре, предусматривается премирование всех работников.

Показатели премирования:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда, инициатива, творчество;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины(качественное ведение документации, своевременная и качественная подготовка требуемых материалов, справок, отчетов);
- образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностных инструкций, инструкций по охране труда;
- личное участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
- достижение высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, воспитанников;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- выдвижение и воплощение творческих идей в области образовательной деятельности;

Размеры премии устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах в соответствии с показателями и критериями по должностям работников. Конкретные размеры премии работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются. Премии устанавливаются приказом директора Школы с учетом мнения профсоюзной организации.

Единовременные премии, установленные за выполнение конкретной работы (поручения, задания) выплачиваются в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

Единовременные премии, установленные по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Показатели премирования (Приложение №3)

Условия снижения размера или лишения премий:

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

9. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора по УВР, главного бухгалтера, руководителей дошкольного образования

9.1. Заработная плата заместителя по УВР, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Оплата труда директора образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем (учредителями) образовательного учреждения.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору образовательного учреждения устанавливается органом управления образования.

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда директора образовательного учреждения устанавливаются органом управления образования.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

9.3. Рабочая (учебная) нагрузка заместителя директора по УВР определяется директором Школы.

9.4. Дополнительная оплата труда директора, заместителя директора по УВР, руководителя структурных подразделений ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

9.5. Заработная плата директора общеобразовательного учреждения, заместителя директора по УВР и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Стимулирующая часть директора Школы, главного бухгалтера определяется за счет средств предусмотренных на эти цели общеобразовательного учреждения, также за счет средств предусмотренных на эти цели дошкольного образования.

9.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора по УВР и главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

9.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя дошкольного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего дошкольного образовательного учреждения, формируемых за счет источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год(далее-предельный уровень), устанавливается в кратности 3.

Средняя заработная плата работников дошкольного образовательного учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава дошкольного образовательного учреждения(за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) за календарный год на среднесписочную численность работников дошкольного образовательного учреждения за календарный год(за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) и на двенадцать фонде начисленной за календарный год заработной платы за календарный год заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда(материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие)

9.8 Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются учреждением (учреждениями) дошкольного образовательного учреждения

9.9. Стимулирующие выплаты руководителю СП осуществляются за счет бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения на текущий финансовый год:

17-21,5баллов 2,5%	26-27,5 баллов 4%
22-23,5баллов 3%	28-29,5баллов 4,5%
24-25,5баллов 3,5%	30 и выше 5%

10. Порядок выплаты материальной помощи

10.1. Работникам государственного образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Руководителю образовательного учреждения – по распоряжению учредителем(учредителями) образовательного учреждения

10.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий(землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

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

10.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором образовательного учреждения.

11. Иные вопросы оплаты труда

11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другими причинами педагогических работников, продолжавшего не более двух месяцев;

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

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

11.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих

основаниях с соответствующим увеличением недельной(месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

11.3. Доплата до МРОТ должна быть произведена работодателем, если зарплата сотрудника, трудящегося в режиме полного рабочего времени, не достигает уровня МРОТ. Неполная занятость работника или является совместителем, получаемое им по итогам месяца вознаграждение может быть и ниже установленного МРОТ. При этом минимальная сумма, вычисляется в соответствующей пропорции от МРОТ.

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

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

*при изменении наполняемости классов;

*при отсутствии положительной динамики результатов работы;

*при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей(законных представителей), обучающихся; при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка.

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

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

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер ГБОУ СОШ № 3

/В.А.Филиппова

Приложение №3

Показатели премирования -
за высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного
процесса системы оценки качества образования в школе (ШСОКО);

- за реализацию образовательных программ с углубленным изучением предметов, осуществление профильного обучения;
- за качество организации систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутришкольного контроля;
- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- за качественное выполнение плана воспитательной работы;
- за качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- за сохранение контингента учащихся;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
- за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;
- за активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;
- за качественное исполнение функций классного руководителя;
- за своевременное и качественное планирование образовательного процесса качество знаний, навыков, умений учащихся (по итогам контроля во всех его формах);
- за качество диагностической, аналитической функции педагога (по аналитическим справкам);
- за результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах, семинарах, спартакиадах, международной ярмарке организуемые как в учреждении, так и за пределами (районе области и т.д.);
- за участие в реализации комплексного проекта модернизации образования;
- за организацию и проведение работы по ПДД с учащимися;
- за организацию и проведение летней трудовой практики;
- за руководство аттестационной комиссией;
- за участие в окружном конкурсе «Учитель года», «Воспитатель года»;
- за организацию и активную работу с детьми в пришкольном лагере;

- за большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата;
- за победу или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях, смотрах и прочих мероприятиях, организуемых как в учреждении, так и за его пределами (в городе, области и т.д.);
- за участие на Открытом областном Фестивале педагогического мастерства и творчества работников дошкольного образования Самарской области;
- за проведение окружного семинара, круглых столов;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- за применение современных технологий обучения и воспитания;
- за активную работу с общественностью;
- за создание и реализация планов и программ обеспечения качества образования;
- за отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
- за соблюдение норм здорового образа жизни, отсутствие больничных листов;
- за активное участие в общественной жизни, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж;
- за работу по развитию общественно-государственного управления школой;
- за эффективную работу с родителями;
- в связи с профессиональным праздником «День учителя»
- за высокие результаты в воспитательной работе, системный подход и реализацию целевых комплексных программ развития воспитания;
- за активное и результативное участие в методической работе учреждения, а также среди образовательных учреждений города, региона;
- за своевременное и качественное подготовку учебно-материальной базы и образовательного процесса к новому учебному году;
- за обеспечение здоровьесберегающих условий деятельности всех участников образовательного процесса;

- за обеспечение условий ритмичной работы;
- за обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества;
- за активное участие в проведении косметического ремонта в классных кабинетах, оформлении групп и игровых участков;
- за организацию и проведение открытых занятий;
- за успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
- за выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной и хозяйственной деятельности;
- за создание условий для проведения ЕГЭ;
- по итогам работы за квартал, месяц, полугодие, год;
- за сложность, интенсивность и напряженность работы;
- за активное участие в работе окружной конференции работников дошкольного образования;
- за формирование образовательных результатов обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ООО на основе информационно-коммуникационных технологий на уроках и во внеурочной деятельности.
- за высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя;
- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- за оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности;
- за организацию, оформление документов и проведение работы по охране труда, технике безопасности, экологической и противопожарной безопасности;
- за хорошую организацию ученического дежурства;
- за работу со средствами бюджетов разных уровней;
- за проведение открытых уроков и мероприятий при подготовке педсоветов;

- за контроль своевременностью оплаты за присмотр и уход воспитанников ДОУ;
- за рациональную расстановку кадров;
- за создание предметно-развивающей среды, оформительская работа в группе, кабинете, на участке;
- за работу в комиссиях разного уровня;
- за организацию и проведение окружной методической недели работников ДО;
- за участие в территориальной комиссии по комплектованию воспитанниками структурных подразделений;
- за результативное участие в окружном этапе областного конкурса профессионального мастерства педагогических работников.

ПРОТОКОЛ № 5

общего собрания трудового коллектива ГБОУ СОШ № 3 города Похвистнево

г. Похвистнево

«02» августа 2021г.

Председатель И.С.Шахова

Повестка дня

Рассмотрение и принятие изменений в коллективный договор государственного бюджетного образовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 3 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»

Рассмотрение и принятие изменений в коллективный договор государственного бюджетного образовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 3 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области приложение № 2 «Положение об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников»

По первому вопросу:

Слушали Козлову Людмилу Александровну - руководителя ГБОУ СОШ №3 города Похвистнево. Она подробно ознакомила работников с текстом изменений Положения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»

По второму вопросу:

Слушали Козлову Людмилу Александровну - руководителя ГБОУ СОШ №3 города Похвистнево. Она подробно ознакомила работников с текстом изменений Положения № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников»

Решили единогласно: принять Приложение № 1 «Положение об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников», принять Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников»

Председатель собрания:

Секретарь собрания:

И.С.Шахова

Г.Н.Журавлёва