

Самарская область
Большечерниговский район
с.Большая Черниговка

Изменения и дополнения в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 "Образовательный центр" имени ветерана Великой Отечественной Войны Г. А.Смолякова с. Большая Черниговка муниципального района Большечерниговский Самарской области на 2018-2021 годы

Дата заключения договора
«15» декабря 2021 г.

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива ГБОУ СОШ №2 "ОЦ"
им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
Протокол №2
от 15 декабря 2021 г.

От работодателя:
Директор ГБОУ СОШ
№2 "ОЦ" им.
Г.А.Смолякова
с. Большая Черниговка
_____ А.В.Шумаков

От работников:
Председатель
первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения
_____ Т.С. Иванова

Председатель
первичной
профсоюзной
организации
СП «Детский сад №1»
_____ Ю.В.Мигачёва

Председатель
первичной
профсоюзной организации
СП «Детский сад № 2»
_____ Н.А.Акбулатова

Председатель первичной
профсоюзной
организации
СП «ДЮСШ»
_____ А.А.Савельева

Дополнительное соглашение №1

О внесении изменений в Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2 «Образовательный центр» имени ветерана Великой Отечественной войны Г.А.Смолякова с.Большая Черниговка муниципального района Большечерниговский Самарской области на 2018-2021 гг. от 17.12.2018

с. Большая Черниговка

«15» декабря 2021г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2 «Образовательный центр» имени ветерана Великой Отечественной войны Г.А.Смолякова с.Большая Черниговка муниципального района Большечерниговский Самарской области, в лице директора Шумакова Александра Владимировича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Представитель трудового коллектива государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2 «Образовательный центр» имени ветерана Великой Отечественной войны Г.А.Смолякова с.Большая Черниговка муниципального района Большечерниговский Самарской области, избранный общим собранием трудового коллектива, в лице Председателя профсоюзной организации Ивановой Татьяны Сергеевны, действующей на основании Протокола № 1 общего собрания работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2 «Образовательный центр» имени ветерана Великой Отечественной войны Г.А.Смолякова с.Большая Черниговка муниципального района Большечерниговский Самарской области составили и подписали настоящее Соглашение о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2 «Образовательный центр» имени ветерана Великой Отечественной войны Г.А.Смолякова с.Большая Черниговка муниципального района Большечерниговский Самарской области на 2018-2021гг. (далее по тексту - Коллективный договор) о нижеследующем:

1. Продлить действие Коллективного договора от 17.12.2018 г на 2018-2021 г.г на период с 16 декабря 2021 года по 15 декабря 2024 года.
2. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 5.18. следующего содержания:
«5.18. Работодатель предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, два дополнительных оплачиваемых дня отдыха с сохранением заработной платы.

Способ подтверждения факта вакцинации - сертификат о вакцинации COVID».

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними

места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем."

Добавить пункт 5.19

5.19. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Добавить пункт 5.20

5.20. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право: на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

2.2. Дополнить раздел 7 коллективного договора «Охрана труда»

Добавить пункт 7.15

7.15. «Работники при прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы четыре рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при 2-х компонентной вакцине и двух рабочих дней - при одно компонентной.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими вакцинации от новой коронавирусной инфекции в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным правовым актом

3. Принять изменения в Приложении №2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка», изложив его в новой редакции. Прилагается. Приложению №2 .

4. Принять изменения в Приложении №3 к Коллективному договору «Положение о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка», изложив его в новой редакции . Прилагается .Приложение №2 .

5. Принять изменения в Приложении №6 к Коллективному договору «Соглашение о работе и взаимодействии администрации и представительного органа трудового коллектива ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка по охране труда и технике безопасности», изложив его в новой редакции .Прилагается .Приложению №3

6. Другие Все положения коллективного договора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная

школа № 2 «Образовательный центр» имени ветерана Великой Отечественной войны Г.А.Смолякова с.Большая Черниговка муниципального района Большечерниговский Самарской области на 2018-2021гг. остаются неизменными.

Список приложений к изменениям и дополнениям в коллективный договор ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка от 15.12.2021 г .

Приложение №1. Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка в новой редакции. Стр. 5-18

Приложение №2. Положение о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. смолякова с. Большая Черниговка. Стр. 19-25

Приложение №3. Соглашение о работе и взаимодействии администрации и представительного органа трудового коллектива ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. смолякова с. Большая Черниговка по охране труда и технике безопасности. Стр. 26-29

Настоящее Дополнительное соглашение составлено и подписано в трех экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу.

7. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2 «Образовательный центр» имени ветерана Великой Отечественной войны Г.А.Смолякова с.Большая Черниговка муниципального района Большечерниговский Самарской области на 2018-2021гг.

Приложение 1

изменениям и дополнениям в коллективный договор
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка
от 15.12.2021 г. на 2021-2024 г.г.

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им.
Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
Протокол №2
от 15 декабря 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им. Г.А.Смолякова
с. Большая Черниговка
от 15 декабря 2021 г. № 142-ОД
Директор учреждения

_____ А.В.Шумаков

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего Совета ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им.
Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
_____/ Васильченко Н.Г. /
« ____ » _____ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего Совета
СП «Детский сад № 2» ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им.
Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
_____/Смородова Е.Г../
« ____ » _____ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего Совета
СП «Детский сад № 1» ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им.
Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
_____/ Трубникова Ю.С. /
« ____ » _____ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего Совета
СП «ДЮСШ» ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им.
Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
_____/Рубцов С.В./
« ____ » _____ 2021 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 "Образовательный центр" имени ветерана Великой Отечественной Войны Г. А.Смолякова с. Большая Черниговка муниципального района Большечерниговский Самарской области (далее – школа).

1.2. Данное положение разработано в соответствии с нормативно-правовой базой:

- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановление Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. №57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 г. № 92, от 09.10.2009 г. № 536, от 23.06.2010 г. № 299, от 12.10.2011 г. № 575, от 27.10.2011 г. № 702, от 21.06.2012 г. № 287, от 25.09.2012 г. № 475, от 21.03.2013 г. № 107, от 30.10.2013 г. № 582, от 22.01.2014 г. № 25, от 17.02.2014 г. № 79, от 31.12.2015 г. № 917, от 06.10.2016 г. № 578, от 23.12.2016 г. № 797, от 01.02.2017 г. № 62, от 18.04.2017 г. № 245, от 16.04.2019 г. № 237;
- Постановление Правительства Самарской области от 28.12.2006 г. №194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 г. № 93;
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №353 «Об оплате труда работников 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»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.06.2021 г. №390 «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 в сфере дошкольного образования»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. №629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных

министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г.

- Уставом школы;

- Коллективным договором;

- Иными нормативными документами.

1.3. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. Заработная плата сотрудникам выплачивается два раза в месяц. Работнику выдается расчетный лист с составными частями заработной платы за определенный период, с размерами и основаниями произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выдаче (ст.136 ТК РФ).

1.5. Оплата труда руководителей структурных подразделений, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи и премий устанавливаются директором ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка по согласованию с Южным управлением министерства образования и науки Самарской области.

II. Оплата труда работников школы.

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы.

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы, осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) по формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times D \times H,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения;

N - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

D - соотношение фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

H - количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении.

2.1.2. Экономия фонда оплаты труда работников, сложившаяся по итогам работы за

определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СОШ № 2 "ОЦ" им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка.

2. 2. Структура фонда оплаты труда.

2.2.1. Фонд оплаты труда работников школы состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

2.2.2. Система оплаты труда работников учреждения включает: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и директора Учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им.Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка, реализующей общеобразовательные программы основного общего образования, фонд оплаты труда состоит из:

	Структура Базовой части			Стимулирующая
	ФОТ пед. работников (учителей) в %	ФОТ прочего педагогического, АХП, УВП, ОБ персонала в %	Специальный фонд в %	
пост.№949 от30.11.2020г	81,76			18,24
в первых классах	54,90	23,29	21,81	
во вторых-четвертых классах	55,17	23,02	21,82	
Основное общее образование на основе ФГОС в пятых классах	56,89	21,30	21,81	
в шестых классах	56,88	21,31	21,82	
в седьмых классах	56,87	21,32	21,81	
в восьмых-девятых классах	56,88	21,31	21,81	
Среднее общее образование на основе ФГОС	46,15	20,76	33,09	
Адаптированное, начальное общее на основе ФГОС	55,04	23,15	21,81	
Адаптированное, основное общее на основе ФГОС	60,51	17,68	21,82	
Основные и адаптированные общеобразовательные программы начального, основного, среднего общего образования на дому	93,45		6,55	

2.2.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников школы составляет не более 23 процента от базового фонда оплаты труда включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

Виды, порядок и условия установления компенсационных выплат работникам школы, за исключением директора учреждения, определяются «Положением о компенсационных выплатах работникам ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка».

2.2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в размере не более 18,24% процентов от фонда оплаты труда работников школы включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, поощрение за выполненную работу, премии, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – 3 %;

на ежемесячные выплаты по результатам работы за учебный год:

- педагогическим работникам – не менее 70 %;
- административно-хозяйственного персонала – не более 30 %;

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам школы, за исключением директора учреждения, определяются Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СОШ № 2 "ОЦ" им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем.

2.2.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.2.6. Оплата труда работников школы, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

2.2.7. Заработная плата работников школы предельными размерами не ограничивается.

2.2.8. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный

процесс, рассчитывается по формуле:

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

где:

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

Квалификация педагогического работника

Повышающий коэффициент

Педагогические работники, имеющие высшую категорию - 1,2

Педагогические работники, имеющие первую категорию - 1,1

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

Повышающий коэффициент

Если класс не делится на группы - 1

Если класс делится на группы - 2

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

Повышающий коэффициент

За ученую степень доктора наук - 1,2

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

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.2.9. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

-начальное общее образование;

-основное общее образование;

-среднее (полное) общее образование.

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

ФОТпед x 245

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a1 – количество учащихся в первых классах и т. д.;

b1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

ФОТинд x 245

$$Сч = \frac{\text{ФОТинд} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ инд – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a1 – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b1 – количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

2.2.10. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 14 человек и более в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;

в классах с наполняемостью менее 14 человек в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

2.2.11. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечением книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера.

2.3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

2.3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПд = ЗПср \times Кд \times Ккв \times Кэн + Сд,$$

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

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

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения Коэффициент

1 группа - 1,8

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

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;
1,1-для руководителя, имеющих высшую категорию;

1- для руководителей, имеющих 1 категорию

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

Повышающий коэффициент

За ученую степень доктора наук - 1,2

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

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

2.3.3. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПср \times КР \times Ккв \times Кэн,$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителя директора, имеющего высшую квалификационную категорию;

1,0 - для заместителя директора, имеющего первую квалификационную категорию;

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

2.3.4. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты, предусмотренные Положениями учреждения.

2.4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих.

2.4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих школы представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются в штатном расписании, в соответствии с Постановлением 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)».

2.4.3. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от

нормальных.

2.4.4. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются «Положением о компенсационных выплатах работникам ГБОУ СОШ № 2 "ОЦ" им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

III. Оплата труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка.

3.1. Формирование фонда оплаты труда

3.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка (далее - СП) осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета по формуле

$$\text{ФОТ} = N \times D \times H$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников СП

N – норматив финансового обеспечения, рассчитанный в соответствии с Методикой расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника а счёт средств областного бюджета, утверждённой Правительством Самарской области,

D – соотношение фонда оплаты труда работников СП и норматива финансового обеспечения,

H – количество воспитанников в СП

3.1.2. Фонд оплаты труда работников СП состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда работников СП определяется по формуле:

БЧф = ФОТ 71,7%, где БЧф – базовая часть оплаты труда работников СП;

ФОТ – фонд оплаты труда работников СП;

71,7 % - доля базовой части в фонде оплаты труда работников СП.

Стимулирующая часть оплаты труда работников СП определяется по формуле

СЧф = ФОТ 28,3 %, где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП.

ФОТ – фонд оплаты труда работников СП.

28,3 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников СП

3.1.3. В БЧ фонда оплаты труда работников СП включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

3.1.4. Экономия по фонду оплаты труда СП направляется на премии, выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам СП.

3.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда за достижения качественного результата труда, поощрение выплачивается руководителю СП - не более 5%

3.2. Должностные оклады.

3.2.1. Должностные оклады работников СП устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3.2..2. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников СП устанавливаются Правительством Самарской области.

IV. Оплате труда работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Большая Черниговка.

4.1.Формирование фонда оплаты труда.

4.1. Формирование фонда оплаты труда

Норматив финансового обеспечения СП дополнительного образования определяется на основе:

- Стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги, рассчитанной исходя из количества часов учебного плана с учетом среднего должностного оклада педагогических работников;
 - количества обучающихся в группе (объединении);
 - соотношения фонда оплаты труда педагогического персонала и фонда оплаты труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;
 - соотношение базовой, компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- повышения должностных окладов руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, на 25%;

4.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дополнительного образования ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка (далее - СП) осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дополнительного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета по формуле

$$\text{ФОТ} = N \times D \times H$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников СП

N – норматив финансового обеспечения, рассчитанный в соответствии с Методикой расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дополнительных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дополнительного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета, утверждённой Правительством Самарской области,

D – соотношение фонда оплаты труда работников СП и норматива финансового обеспечения,

H – количество воспитанников в СП

4.1.2. Фонд оплаты труда работников СП состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

4.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников СП определяется по формуле и составляет 52,835%:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \text{ Д}\%$$

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников СП;

ФОТ – фонд оплаты труда работников СП ;

Д % - доля базовой части в фонде оплаты труда работников СП.

В базовую часть фонда оплаты труда работников СП дополнительного образования включается оплата труда работников дополнительного образования по штатному расписанию и по тарификации с учетом повышения должностных окладов специалистам, работающим в сельской местности, на 25%.

Из базовой части фонда оплаты труда производятся доплаты:

- руководителю СП на основании ходатайства согласованного с руководителями Южного управления министерства образования и науки Самарской области;
- работникам административно-хозяйственного персонала, на основании ходатайства руководителя СП согласованного с директором ГБОУ СОШ № 2 "ОЦ" им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка.

4.1.4. Специальная часть фонда оплаты труда работников СП определяется по формуле и составляет 1,902%

$$\text{КЧф} = \text{ФОТ} \text{ Д}\%$$

Где КЧф-специальная часть оплаты труда работников СП

ФОТ- фонд оплаты труда работников СП

Д%-доля специальной части в фонде оплаты труда работников СП

4.1.5. Стимулирующая часть оплаты труда работников СП определяется по формуле и составляет 45,263%

$$СЧф = ФОТ Д \%,$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП.

ФОТ – фонд оплаты труда работников СП.

Д % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников СП

4.1.6. Экономия фонда оплаты труда работников, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на премирование, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка.

4.1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, поощрение за выполненную работу распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты начальнику СП – 5 %;

на ежемесячные выплаты по результатам работы за учебный год:

- педагогическим работникам – не менее 70 %;
- административно-хозяйственного персонала – не более 30 %;

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам СП определяются Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СОШ № 2 "ОЦ" им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка.

4.1.8. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.1.9. Оплата труда работников школы, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

4.1.10. Компенсационная часть фонда оплаты труда работников СП включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

Виды, порядок и условия установления компенсационных выплат работникам СП определяются «Положением о компенсационных выплатах работникам ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка».

Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и

рабочих.

4.1.11. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих СП представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.12. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются в штатном расписании, в соответствии с Постановлением 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)».

4.1.13. Работникам СП производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.14. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются «Положением о компенсационных выплатах работникам ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Должностные оклады

4.1.7. Должностные оклады работников СП устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих

4.1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников СП устанавливаются Правительством Самарской области.

V. Компенсационные выплаты.

5.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения производятся в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка».

VI. Стимулирующие выплаты.

6.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка».

VII. Материальная помощь.

7.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
- несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества и т д);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере работников принимает директор ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка, оформляется приказом. Материальная помощь работникам СП производится по ходатайству заведующего СП.

VIII. Премирование.

8.1. Единовременные выплаты (премирование) производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, носит разовый характер.

8.2. Премирование работников по результатам работы производится в целях материальной заинтересованности, повышении качества выполняемых работ, своевременным и добросовестным исполнением своих обязанностей, а также повышения уровня ответственности за порученную работу.

8.3. Основанием для премирования служит подведение итогов образовательной работы, выполнение методической работы, проведение мероприятий, за успешное и качественное выполнение работ и заданий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, за качественное выполнение санитарно-эпидемиологических норм.

8.4. Единовременные выплаты, работникам учреждения осуществляются на основании приказа директора учреждения. Размер выплат определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в суммарном выражении. Максимальный размер выплаты не ограничен. Ограничения по количеству премиальных выплат, материальной помощи одному работнику, в течение календарного года, не устанавливаются.

8.5. Премия сотрудникам СП выплачивается в пределах фонда экономии оплаты труда и стимулирующего фонда структурного подразделения.

8.6. Премирование работников СП производится по ходатайству руководителя структурного подразделения и осуществляется приказом директора ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка.

8.7. Премия руководителю СП выплачивается в пределах фонда экономии оплаты труда и стимулирующего фонда структурного подразделения по приказу директора ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка по согласованию с Южным управлением министерства образования и науки и максимальными размерами не ограничивается.

IX. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ДЕНЕЖНОЙ ВЫПЛАТЫ МОЛОДОМУ ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ РАБОТНИКУ

9.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

9.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение, до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

9.3. Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 9.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 9.1. настоящего Положения требованиям на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в

образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

X. УСЛОВИЯ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.

10.2.Изменения и дополнения к Положению принимаются на общем собрании работников Учреждения и утверждаются приказом директора.

Приложение №2
изменениям и дополнениям в коллективный договор
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка
от 15.12.2021 г. на 2021-2024 г.г.

Принято на общем собрании
трудоого коллектива ГБОУ СОШ №2 "ОЦ"
им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
Протокол № 2
15 декабря 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им.
Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
от 15 декабря 2021 г. № 142 - ОД
_____ А.В. Шумаков

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах
работникам ГБОУ СОШ №2 "ОЦ"
им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего Совета ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им.
Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
_____/ Васильченко Н.Г. /
« ____ » _____ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего Совета
СП «Детский сад № 2» ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им.
Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
_____/Смородова Е.Г../
« ____ » _____ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего Совета
СП «Детский сад № 1» ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им.
Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
_____/ Трубникова Ю.С. /
« ____ » _____ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего Совета
СП «ДЮСШ» ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" им.
Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка
_____/Рубцов С.В./
« ____ » _____ 2021 г.

I Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа №2 "Образовательный центр" имени ветерана Великой Отечественной Войны Г. А.Смолякова с. Большая Черниговка муниципального района Большечерниговский Самарской области (далее по тексту – Учреждение) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач перед коллективом, повышение качества образовательного процесса, улучшения ресурсного обеспечения для преподавания учебных предметов и повышения эффективности труда работников Учреждения.

1.2. Данное положение разработано в соответствии с нормативно-правовой базой:

- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановление Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. №57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. №629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- Уставом школы;
- Коллективным договором;
- Иными нормативными документами

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Надбавка за результативность и качество работы (не менее 80% стимулирующих выплат);
- Премия за выполнение срочных и особоважных работ;
- Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- Иные поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты производятся из стимулирующего фонда оплаты труда не более 18,24%: доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты директору школы – 3 %; ежемесячные выплаты по результатам работы за учебный год:

- педагогическим работникам – не менее 70 %;
- административно-хозяйственного персонала – не более 30 %.

Надбавки за эффективность (качество) работы директору школы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) руководителей образовательных учреждений по приказу руководителя Южного управления МО и НСО.

В структурных подразделениях, реализующих программы дошкольного образования фонд оплаты труда работников составляет 71,7 %, стимулирующая часть выплат составляет 28,3 % , на присмотр и уход базовая часть составляет 76,8%, стимулирующая часть выплат составляет 23,2% от фонда оплаты труда работников и распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда, из которых не менее 70,4% направляется на выплату педагогическим работникам и не менее 29,6 направляется на выплату помощникам воспитателя;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда, из которых не менее 68,2% направляется на выплату педагогическим работникам и не менее 31,8 направляется на выплату помощникам воспитателя;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда, из которых не менее 80% направляется на выплату работникам СП и не более 20% направляется на выплату педагогическим работникам;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда.
- Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «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;
- не более 5% предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты руководителю СП.

В структурных подразделениях, реализующих программы дополнительного образования стимулирующая часть выплат в пределах 45,263% из которых не более 5 % предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты начальнику СП, не менее 70% на выплаты педагогическому персоналу, не более 30% административно-хозяйственному персоналу.

1.4. Надбавки за эффективность (качество) работы руководителям СП устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) руководителей образовательных учреждений на основании рекомендаций экспертного совета Южного управления МО и НСО и по согласованию с руководителем Южного управления МО и НСО.

Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале

календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

Надбавки за интенсивность и напряженность работы, за эффективность (качество) работы устанавливаются на текущий календарный год.

Премии за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются руководителям СП по результатам его работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на структурное подразделение по согласованию с руководителем Южного управления МО и НСО.

Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения срока действия надбавки при ухудшении показателей работы руководителя структурного подразделения или наложении на руководителя СП дисциплинарного взыскания.

Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителю СП стимулирующих выплат не должна превышать 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

1.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников образовательного учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 6-и месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

II. Порядок установления,

критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения.

2.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- по результатам работы за учебный год (для работников школы и структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей); за календарный год (для работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования), на основании:

- листов оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) работников в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой директором Учреждения,
- материалов самоанализа педагогических работников;

- единовременные выплаты.

2.2. Расчёт выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам работы за учебный год производится один раз в год на основании критериев, установленных настоящим положением.

Каждой группе критериев присваивается определённое максимальное количество баллов. Баллы просчитываются отдельно по техническому и педагогическому персоналу.

Цена балла педагогических работников школы определяется путём деления имеющегося фонда стимулирующих выплат, из которого исключены единовременные выплаты (премирование), на общую сумму баллов, набранных каждой группой

работников по критериям.

Цена балла административно-хозяйственного персонала определяется путем деления имеющегося стимулирующего фонда на общую сумму баллов набранных работниками по критериям.

Для работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования каждой группе критериев присваивается определенное максимальное количество баллов.

Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы за календарный год производится 1 раз в год на основании критериев, установленных настоящим положением.

Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на максимально возможное количество баллов по критериям позволяющим оценить результативности и качество работы эффективности труда работников.

Для работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы за учебный год производится 1 раз в год на основании критериев, установленных настоящим положением.

Каждой группе критериев присваивается определенное максимальное количество баллов. Баллы просчитываются отдельно по техническому и педагогическому персоналу.

Цена балла педагогических работников определяется путём деления имеющегося фонда стимулирующих выплат, из которого исключены надбавки, за выслугу лет работникам СП, на общее количество баллов, набранных работниками по критериям.

Цена балла административно-хозяйственного персонала определяется путем деления имеющегося стимулирующего фонда на общую сумму баллов набранных работниками по критериям.

2.3. Размер выплат уменьшается или отменяется при снижении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, несвоевременном выполнении заданий и оформляется приказом по Учреждению.

2.4. Расчёт размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за календарный год каждому работнику производится комиссиями, создаваемыми на основании приказа директора Учреждения (далее Комиссии).

Работники в срок не позднее 15 сентября (15 января) каждого года представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме, утвержденной приказом директора Учреждения.

Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведённый Комиссией расчёт оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии. Протокол и аналитическая информация о результативности и качестве труда работников в течение трех дней направляются в Управляющий Совет (в структурных подразделениях – Управляющие советы структурных подразделений) для согласования произведённого расчёта баллов стимулирующего характера. По результатам рассмотрения Управляющие Советы на своих заседаниях принимают решения. Если по представленному расчёту у Управляющих Советов не имеется возражений, замечаний, предложений, то Управляющие советы принимают решения согласовать представленный Комиссией расчёт баллов стимулирующего характера работникам учреждения за результаты работы за календарный год. Если Управляющий Совет не согласен с представленным расчётом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних директору учреждения. В срок, не позднее 25 сентября (25

января) каждого года, на основании протокола Комиссии и с учётом мнения Управляющих Советов директор Учреждения издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты их работы. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.6. Выплаты стимулирующего характера и премии директору Учреждения устанавливаются приказом руководителя Южного управления министерства образования и науки Самарской области.

2.7. Экономия стимулирующего фонда может быть распределена на единовременные выплаты (премирование работников) работникам.

2.7.1. Премирование работников производится в целях материального стимулирования и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества выполнения задач возложенных на работников и уровне ответственности за проведение и организацию порученной работы.

Размер премии определяет директор учреждения.

Премия выплачивается, по итогам работы за месяц, квартал, полугодие:

- за качественное выполнение должностных обязанностей;
- за результаты работы;
- за проведение мероприятий, участие в конкурсах, соревнованиях разного уровня;
- сохранность имущества и укрепление материальной базы;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- высокие показатели по итогам учебно-воспитательной работы по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- за качественное выполнение санитарно-эпидемиологических норм;
- за успешное и качественное выполнение работ и заданий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- подведение итогов образовательной работы;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ требующих повышенного внимания и др.)
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

Максимальный размер премирования не ограничен.

2.7.2. Материальная помощь работникам учреждения осуществляются за счёт средств - высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества и т.д.);
- работнику учреждения в случае его болезни (по представленному подтверждающему документу).

2.7.3. Единовременные выплаты, материальная помощь работникам учреждения осуществляются на основании приказа директора учреждения. Размер выплат определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в суммарном выражении. Максимальный размер выплаты не ограничен. Ограничения по количеству премиальных выплат, материальной помощи одному работнику, в течение календарного года, не устанавливаются.

Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя.. Учреждением на основании справок проверок, обоснованных жалоб,

актов или предписаний контролирующих органов.

Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок является:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников – до 100%;
- невыполнение режима дня воспитанников – до 50%;
- несвоевременное и (или) некачественное написание планов – до 50%;
- нарушение должностной инструкции – до 100%;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда – до 50%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
- замечания контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.) – до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) – до 50%.
- неисполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждением – до 50%.
- замечания в рамках внутреннего контроля – до 50%.

2.8. Показатели и критерии качества и результативности труда работников.

2.8.1. Критерии качества и результативности труда работников учреждения разрабатываются общеобразовательным учреждением отдельно для следующих категорий работников общеобразовательного учреждения:

- для работников ГБОУ СОШ № 2 "ОЦ" им. Г.А. Смолякова с.Большая Черниговка (Приложение 1);
- для работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования ГБОУ СОШ № 2 "ОЦ" им. Г.А. Смолякова с.Большая Черниговка (Приложение № 2);
- для работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей ГБОУ СОШ № 2 "ОЦ" им. Г.А. Смолякова с.Большая Черниговка (Приложение № 3).

Приложение №3
изменениям и дополнениям в коллективный договор
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка
от 15.12.2021 г. на 2021-2024 г.г.

Представитель
трудоого коллектива
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова
с. Большая Черниговка
_____/Т.С. Иванова/
«__» _____ 2021г.

Директор
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А.
Смолякова с. Большая Черниговка
_____/А.В. Шумаков/
«__» _____ 2021г.

СОГЛАШЕНИЕ
о работе и взаимодействии администрации
и представительного органа трудового коллектива
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с. Большая
Черниговка
по охране труда и технике безопасности

№	Содержание мероприятия	Форма учета и контроля	Кол-во (шт)	Стоимость (руб)	Сроки выполнения	Ответственный
1.	<p>Обеспечение готовности трудового коллектива к началу учебного года</p> <ul style="list-style-type: none"> •прохождение медицинского осмотра персонала 	<p>Договор о прохождении мед.осмотра с ГБУЗ Самарской области «Большечерниговская центральная районная больница»</p> <p>Акт готовности</p>	56	4000,00	август сентябрь	<p>Шумаков А.В.</p> <p>Алякина И.С.</p>
2.	<p>Обеспечение готовности здания к новому учебному году:</p> <ul style="list-style-type: none"> • замер сопротивления изоляции питающих, распределительных и групповых проводок; • выполнение мероприятий по обеспечению санитарного состояния и содержания помещений установленным требованиям •приемка зданий школы и ее филиалов к началу учебного года •Оборудование учебных кабинетов 	<p>Акт проверки готовности ОУ к началу уч.г.</p> <p>Технические отчеты</p> <p>Акт проверки готовности общеобразовательного учреждения к началу учебного года</p>			<p>До 15 августа</p> <p>До 1 июня</p> <p>до 15 августа</p> <p>до 15 августа</p>	<p>Шумаков А.В.</p> <p>МАУ «Образование»</p> <p>Шумаков А.В.</p> <p>Алякина И.С.</p>
3.	<p>Обеспечение режима работы и учебного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> •инвентаризация 	Акт			октябрь	<p>Комиссия по инвентаризации</p> <p>Шумаков</p>

	<p>школьного оборудование и материальных ценностей</p> <ul style="list-style-type: none"> • правила внутреннего распорядка; • расписание уроков, кружков, секций; • инструктаж по технике безопасности; инструктажи по охране труда • знакомство с санитарными нормами в школе. 	<p>Папка</p> <p>Папка</p> <p>Журнал регистрации инструктажей по технике безопасности</p>			<p>сентябрь</p> <p>сентябрь</p> <p>по графику</p>	<p>А.В.</p> <p>Шумаков А.В.</p> <p>Амельченко М.Н.</p> <p>Белова И.В.</p>
4.	<p>Обеспечение противопожарной безопасности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • техническое обслуживание системы АПС • приобретение и перезарядка огнетушителей. • оборудование путей эвакуации 	<p>Акт</p>	12		<p>Ежемесячно</p> <p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в квартал</p>	<p>МАУ «Образование»</p> <p>Шумаков А.В.</p> <p>Шумаков А.В.</p>
5.	<p>Обеспечение удовлетворительного состояния помещений и нормальной работы персонала по обслуживанию зданий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организация охраны • контроль за соблюдением требований СанПин (освещенность, воздушно-тепловой режим, требование к помещениям и 	<p>Справка</p> <p>Акт готовности школы к новому уч.г.</p>			<p>постоянно</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>август, октябрь</p>	<p>Шумаков А.В.</p> <p>Шумаков А.В.</p> <p>Шумаков А.В.</p>

	<p>территории школы)</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение готовности школьных помещений и газовых миникотелен для работы в зимний период • проведение теплосберегающих мероприятий; • приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты • приобретение смывающих и обеззараживающих средств • приобретение хозинвентаря: веники, щетки, ведра, швабры, половые тряпки, лопаты, грабли, 	<p>Заклеивание окон</p> <p>Личная карточка учета выдачи СИЗ</p> <p>Личная карточка учета выдачи смывающих средств</p>		<p>8000,00</p> <p>6000,00</p> <p>7000,00</p>	<p>октябрь</p> <p>август</p> <p>ежемесячно</p> <p>в течение года</p>	<p>Шумаков А.В.</p> <p>Шумаков А.В.</p> <p>Шумаков А.В.</p> <p>Шумаков А.В.</p>
б.	<p>Обеспечение гарантий членов трудового коллектива:</p> <ul style="list-style-type: none"> • производить доплаты и надбавки за работу в ночное время, с вредными и (или) опасными условиями труда • выполнение мероприятий по охране здоровья • контроль за состоянием работы по охране труда и технике безопасности 	<p>Положение</p> <p>Паспорт здоровья</p> <p>Справка</p>			<p>постоянно</p> <p>1 раз в год «День здоровья»</p> <p>постоянно</p>	<p>Шумаков А.В.</p> <p>Чичева Н.В.</p> <p>Комиссия по охране труда</p>

