

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ НЕФТЕХИМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

«Согласовано»

на заседании Совета учреждения

Протокол № 7 от 21.11.2024г.

«Утверждено»

Приказом директора ГАПОУ СО «ННХТ»

№ 46 общ. от 21.11.2024г.

_____ А.В. Шуваткин

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда, материальном стимулировании и
социальной защите работников**

г.о. Новокуйбышевск, 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» (далее – Учреждение) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых Учреждению на оплату труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, постановление Правительства Самарской области «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» от 29.10.2008г. № 431, приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» от 19.02.2009 № 30-од, постановлением правительства Самарской области «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №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» от 23.06.2010 №299, распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р «Об утверждении процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», приказом министерства образования и науки Самарской области от 26.12.2012 №452-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2012 № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 №141-од, постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившем силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 №690, «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», приказа министерства образования и науки Самарской области от 12.10.2017г. №362-од, Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 95, распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 09.10.2019 №865-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, приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 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 и другими нормативными документами, ППСО от 21.09.2020 №716 «О внесении изменений в отдельные ППСО», распоряжением МОиН от 14.12.2020 №555-од и другими нормативными документами; ППСО от 15.02.2020 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений», Письмо министерства просвещения РФ № АБ-355/06 от 31.01.2023г. «Разъяснения по вопросам введения должности Советник директора по воспитанию».

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

1.4. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются в пределах финансовых средств, направляемых Учреждению на оплату труда, и производятся на основании приказа директора Учреждения, издаваемого по каждому отдельному факту.

1.5 Сроки выплаты заработной платы 20 числа за первую половину месяца, 05 числа следующего месяца заработная плата за вторую половину месяца. Форма оплаты - перечисление денежных средств на расчетный счет работника .

1.6 Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам из средств федерального бюджета, поступивших в областной бюджет, производится единовременно, за отработанное время в текущем месяце.

1.7. Настоящее положение действует с момента утверждения и может пересматриваться в связи с изменениями нормативной базы и (или) другими обстоятельствами.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, утвержденными Правительством Самарской области и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \cdot D \cdot H,$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников Учреждения;

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося Учреждения, 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 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 Учреждения.

2.2. Экономия фонда оплаты труда, 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 локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с Советом учреждения.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. ФОТ работников Учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

3.2. В базовую часть ФОТ работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

3.3. Специальная часть ФОТ работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работников Учреждения.

3.4. Стимулирующая часть ФОТ работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5. Размер стимулирующей части ФОТ устанавливается в соответствии с методикой расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения среднего профессионального образования и не может превышать 26,73% ФОТ.

4. Должностные оклады работников Учреждения

4.1. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской

области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

4.2. Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении выслуги лет-со дня увеличения выслуги;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

4.3. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. В соответствии со ст. 104 ТК РФ устанавливается суммированный учет рабочего времени сторожам. Оплата труда сторожам производится из расчета должностного оклада.

4.5. Учебная нагрузка педагогам устанавливается исходя из общего количества педагогических часов на учебный год и зависит от контингента обучающихся. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.7. Объем учебной нагрузки педагогов больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с их письменного согласия.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.8. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству не превышает половины от верхнего предела учебной нагрузки.

4.9 Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогического работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

4.10 В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листа нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее

уменьшения, предусмотренных абзацем первым пункта 4.10.

4.11 Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным

4.12. Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.13. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения ее другими педагогами.

4.14. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

4.15. Директор Учреждения в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий сторонних специалистов.

4.16. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (кроме педагогических). Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени. Совместителям, как и основным работникам, может быть установлена надбавка за сложность и (или) интенсивность труда.

4.17. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником совмещающим профессии (должности) заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Оплата работы по совмещению устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.18. Оплата труда директора Учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением на основании трудового договора с учредителем (учредителями) образовательного учреждения. Размеры и порядок выплат стимулирующего, компенсационного характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору Учреждения, устанавливаются Министерством образования и науки Самарской области (учредителем).

4.19 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

4.20 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ (компенсационные выплаты)

5.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ.

5.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника Учреждения без учета доплат и надбавок.

5.4. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам Учреждения в пределах ФОТ, относятся следующие доплаты:

- **за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда** устанавливается по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на таких работах, начисляется за время фактической занятости. Доплата устанавливается в размере 4 % от должностного оклада (ставки);

- **за работу в ночное время** устанавливается за работу в ночное время в период с 22 часов

00 минут до 06 часов 00 минут согласно табелю учета рабочего времени. Доплата устанавливается в повышенном размере на 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях.

- **за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** устанавливается за работу в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа директора Учреждения. Работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- **за сверхурочную работу (учетный период один календарный год)** устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в табеле учета рабочего времени. Работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;

- **за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором** устанавливается при наличии вакансий в Учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается приказом директора (на основании личного заявления сотрудника, служебных записок от руководителей подразделений, заместителей директора, старшего методиста и заведующего хозяйством) в пределах специальной части фонда оплаты труда, максимальными и минимальными размерами не ограничиваются и определяется в зависимости от объема поручаемой работы;

- **за выполнение работ различной квалификации** устанавливается за замещение работника, имеющего более низкую квалификационную категорию. Доплата устанавливается в размере межквалификационной разницы.

- **педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями (законными представителями)** устанавливается доплата на учебный год согласно тарификации за каждую группу, но не более двух, в размере 5 000,00 руб.

- **за проверку тетрадей и письменных работ** (производится без учета консультационных и экзаменационных часов):

- русский язык и литература + экзамен - 12% (количества часов на ставку),
- математика + экзамен – 8% (количества часов на ставку),
- физика, химия, черчение, иностранный язык – 8% (количества часов на ставку);

- **за заведование учебными кабинетами** – 8% должностного оклада, учебными мастерскими – 16% должностного оклада и учебными лабораториями – 24% должностного оклада не более чем на ставку 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев. Выплата устанавливается на учебный год;

- **за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями** – 10% должностного оклада устанавливается на учебный год согласно тарификации;

- **за наставничество педагогическим работникам** (за педагогическими работниками со стажем работы от 0 до 3-х лет) устанавливается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в размере 5% минимального должностного оклада педагогического работника не более чем на ставку 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев;

- **другие доплаты за осуществление деятельности**, не предусмотренной должностными обязанностями работников Учреждения;

- **надбавка за ученую степень кандидата наук, доктора наук, за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования** – 30% должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается за каждое звание.

- **доплата до минимального размера оплаты труда**, установленного федеральным законом. Доплата устанавливается в случаях не достижения размера заработной платы МРОТ, пропорционально занимаемой ставки за фактически отработанное время. Доплата производится в пределах объема средств областного бюджета, в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

- ежемесячная выплата в размере 100 рублей педагогическим работникам учреждения (в том

числе руководящим работникам учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

- ежемесячная выплата в размере 2500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности. Денежная выплата производится пропорционально отработанному времени педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной(преподавательской) работы. Денежная выплата учитывается при определении среднего заработка.

5.4.1 Целевые ежемесячные выплаты педагогическим работникам:

- ежемесячной денежной выплаты в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в учреждениях.

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам в размере 10 000,00 рублей за каждую группу (но не более двух). Денежное вознаграждение производится пропорционально отработанному времени педагогическим работникам. Денежное вознаграждение учитывается при определении среднего заработка.

- ежемесячная денежная выплата на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях Самарской области.

- ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени месяц, квартал, полугодие, год или на выполнение конкретного объема работ. По окончании периода компенсационная выплата отменяется или устанавливается вновь, размер выплаты может меняться в соответствии с проделанной работой.

6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

6.1. Работникам Учреждения в целях увеличения результативности и качества (эффективности труда) работников, расширения сферы деятельности Учреждения и пр. производятся стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а так же материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору Учреждения, устанавливается министерством образования и науки Самарской области.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения, за исключением руководителя, устанавливаются коллективным договором, соглашениями и данным локальным актом на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) осуществляется с учетом следующих принципов: объективность (размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда); предсказуемость (работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда); адекватность (вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации); своевременность (вознаграждение должно следовать за достижением результатов); прозрачность (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику).

6.2 Стимулирующая часть ФОТ состоит из:

6.2.1 Выплата стимулирующего характера директору Учреждения – 10% стимулирующей части ФОТ. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору устанавливается министерством образования и науки Самарской области.

6.2.2 Надбавок за выслугу лет – 4% стимулирующей части ФОТ.

Устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня», «Работники культуры, искусства и кинематографии», в

следующих размерах:

При выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада не более чем на ставку 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев;

При выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада не более чем на ставку 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а так же 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.

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

Выплата надбавки производится ежемесячно со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

6.2.3 *надбавка за интенсивность и напряженность работы* – 25% устанавливается работникам Учреждения, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных (с учетом многоуровневости и многопрофильности образовательного учреждения) устанавливается исходя из обслуживаемого контингента. Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

47% - заместители директора (кроме АХЧ), старший методист;

27,5% - методисты, экономисты;

14% - службы (зав.мастерской, воспитатель);

8% - специалисты (библиотекарь, техник-программист);

3,5% - учебно-вспомогательный (делопроизводитель).

6.2.3.1 Денежный размер надбавки за интенсивность и напряженность работы определяется после выверки контингента и деления размера части фонда стимулирующих выплат, определенной на надбавки за интенсивность и напряженность для данной категории работников, на суммарное количество обучающихся обслуживаемых данной категорией работников. Расчет надбавки для каждого работника производится путем прямого умножения полученного показателя на контингент, обслуживаемый данным работником.

6.2.3.2 Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не реже одного раза в год, увеличивается или уменьшается в зависимости от обслуживаемого контингента обучающихся или в связи с его уменьшением (увеличением).

6.2.3.3 Денежный размер надбавки за интенсивность и напряженность работы советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается приказом директора при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

6.2.3.4 Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не реже одного раза в год при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

6.2.4 *Надбавок за результативность и качество работы 60% стимулирующей части ФОТ.*

Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

- 18% - заместители директора, старший методист;

- 11% - методисты, зав. мастерской;

- 70% - другие работники (из которых 70% распределяется на педагогических работников, 30% распределяется на другие категории работников).

6.2.4.1 Надбавка за результативность и качество работы устанавливается на основании действующих критериев, позволяющих оценить результативность и качества работы (эффективность труда) вверенного участка работы, вклад в продвижении Учреждения на рынке образовательных услуг, расширение сферы его деятельности и др.:

- для заместителей директора (кроме АХЧ), руководителей (начальников) отделов устанавливаются на основе действующих критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качества работы (эффективность труда) директора Учреждения.

- для педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качества работы (эффективность труда), утвержденных министерством образования и науки Самарской области.

- для каждой категории других работников Учреждения устанавливается на основе критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качества работы (эффективность труда), самостоятельно разработанных и утвержденных Учреждением.

6.2.4.2 Надбавка за результативность и качество работы назначается на основании заполненных листов самоанализа критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)-(Далее лист самоанализа):

а) Листы самоанализа по установленной форме работники Учреждения подают **своим непосредственным руководителям** по итогам истекшего полугодия до 15 января (июля) текущего года. Руководители подразделений и заместители директора проверяют достоверность изложенных в листах самоанализа сведений и заверяют листы самоанализа личной подписью. Далее листы самоанализа передаются в отдел кадров для проставления отметки об отсутствии (наличии) у работника дисциплинарных взысканий. До 25 января (июля) листы самоанализа, проверенные руководителями структурных подразделений и согласованные специалистом по кадрам, а так же аналитическая информация о показателях деятельности работников Учреждения передаются на рассмотрение и утверждение в Совет Учреждения. До 28 января (июля) текущего года по окончании заседания Совета Учреждения составляется протокол с итоговым количеством баллов по каждому работнику. После утверждения, протокол заседания Совета учреждения передаётся для издания директором учреждения приказа «О размере надбавки за результативность и качество работы и периоде действия этих выплат» - в течение трех рабочих дней с даты утверждения Совета учреждения, но не позднее 31 января (июля) текущего года;

б) Листы самоанализа по установленной форме **ВНОВЬ** принятых на должность работники Учреждения подают **своим непосредственным руководителям** по итогам истекшего срока не менее 4 месяцев с даты принятия до 20 числа (текущего/следующего). Руководители подразделений и заместители директора проверяют достоверность изложенных в листах самоанализа сведений и заверяют листы самоанализа личной подписью. Далее листы самоанализа передаются в отдел кадров для проставления отметки об отсутствии (наличии) у работника дисциплинарных взысканий. До 25 числа текущего месяца листы самоанализа, проверенные руководителями структурных подразделений и согласованные специалистом по кадрам, а так же аналитическая информация о показателях деятельности работников Учреждения передаются на рассмотрение и утверждение в Совет Учреждения. До 28 числа текущего месяца по окончании заседания Совета Учреждения составляется протокол с итоговым количеством баллов по каждому работнику. После утверждения, протокол заседания Совета учреждения передаётся для издания директором учреждения приказа «О размере надбавки за результативность и качество работы и периоде действия этих выплат» - в течение трех рабочих дней с даты утверждения Совета учреждения, но не позднее последнего числа текущего месяца; В последующем при окончании полугодия лист самоанализа подается согласно абзаца «а» данного подпункта.

Бухгалтерия учреждения на основании приказа производит расчет за фактически отработанное время, который отображается в приложении к приказу.

6.2.4.3 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде (отчетным периодом принимается одно полугодие) а так же принимается к рассмотрению, если деятельность, указанная в данном критерии, была организована работником либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии, а так же если результат был получен по направлению деятельности возглавляемой работником. В случае отсутствия листа самоанализа выплаты стимулирующего характера не назначаются.

6.2.4.4 При выполнении самоанализа работникам Учреждения следует учитывать:

- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период (истекшее полугодие);
- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период (предыдущее полугодие);

6.2.4.5 В случае предоставления заведомо ложной информации работникам Учреждения, представившим недостоверную информацию, и их непосредственным руководителям, завизировавшим данные листы самоанализа, надбавка за результативность и качество работы в течение двух отчетных периодов, после того как данный факт стал известен Совету учреждения, не устанавливаются.

6.2.4.6 В случае разногласия работника Учреждения и его непосредственного руководителя, по содержанию листа самоанализа и приложенных документов, работник Учреждения вправе подать письменную апелляцию с приложением подтверждающих документов по каждому критерию в Совет учреждения для рассмотрения

возникшего разногласия и принятия окончательного решения.

6.2.4.7 Стоимость одного балла надбавки за результативность и качество работы определяется после проверки листов самоанализа всех работников данной категории и деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, определенной для данной категории работников, на суммарное количество баллов, полученное работниками данной категории.

6.2.4.8 Размер надбавки за результативность и качество работы рассчитывается умножением количества полученных работником баллов на стоимость одного балла для данной категории работников в денежном выражении.

6.2.4.9 Надбавка за результативность и качество работы устанавливаются на полугодие и не более одного года.

6.2.5 Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты – 12% стимулирующей части ФОТ при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

6.3. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

6.4 Выплаты стимулирующего характера определяются в зависимости от качества и объема выполняемых работ и наличия средств.

6.5 Выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться или отменяться по окончании установленного периода, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или окончании конкретного объема работ.

7. Условия и порядок назначения премий

7.1. При наличии экономии ФОТ работникам Учреждения могут выплачиваться премии.

7.2. Премии начисляются за месяц, квартал, полугодие, год и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

7.3 Премии начисляются в фиксированной сумме в полном объеме.

7.4. Уволившимся работникам начисление премии не производится.

7.5. Премирование работников Учреждения производится:

Ежемесячно, ежеквартально либо ежегодно при наличии средств.

- **по итогам работы** в случае сложившейся экономии; за вклад в развитие материальной базы, активную деятельность в общественной жизни Учреждения и т.д.

- **за добросовестное выполнение трудовых обязанностей** – работникам, добросовестно и эффективно выполнявшим трудовые обязанности, не имевшим нареканий в работе.

Премирование советника директора, в том числе производится из Субсидии на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, в случае сложившейся экономией.

7.6 Премияльный фонд между различными категориями работников распределяется примерно в зависимости от сложившейся экономии ФОТ следующим образом:

45% фонда (заместитель директора, заведующий, экономист)

55% фонда (прочий обслуживающий персонал, учебно – вспомогательный персонал, специалисты, педагогические работники) из расчета сложившейся экономии ФОТ за месяц, квартал, полугодие, год .

7.7. Решение о возможности премирования и периодах премирования работников принимает директор Учреждения по представленным служебным запискам от руководителей подразделений, заместителей директора, старшего методиста и заведующего хозяйством.

8. Оказание материальной помощи

8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена безвозмездная материальная помощь за счет средств высвободившихся в результате экономии ФОТ в случаях:

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей;
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- ухудшения общего материального положения в семье.

- частичной компенсации при кражах, утерях материальных ценностей работника (при наличии справки из органов внутренних дел);

8.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

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

8.4. Решение об оказании и размере материальной помощи директору Учреждения устанавливается по согласованию с Министерством образования и науки Самарской области .