

От работодателя:

Директор
организации
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



А.П. Касаткина

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



И.В. Кускова

2022 г.

Дополнительное соглашение №1
к коллективному договору
№ 48 от «01» сентября 2021 г.

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
г. Астрахани «Лицей №3»

на 2021 - 2024 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Астрахани «Лицей №3» в лице директора Касаткиной Анны Петровны, с одной стороны, и председатель профсоюзного комитета МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в лице Кусковой Ирины Валерьевны, именуемая в дальнейшем «Представитель работников», с другой стороны, на основании Постановления администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 21 апреля 2022 года № 91 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016 г. № 3121», на основании протокола общего собрания работников от 07.11.2022 г. № 5, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Лицей №3» следующие изменения:

1.1 Пункт 1.3 Коллективного договора изложить в новой редакции:

«Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Работники МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации – Кускова Ирина Валерьевна (далее профком) и Работодатель в лице директора МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» (далее Учреждение) Касаткина Анна Петровна».

1.2 Пункт 6.17 Коллективного договора изложить в новой редакции:

«Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2 и более ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 5 календарных дней.

Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни – 3 календарных дня;

- бракосочетание детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;

- похорон близкого родственника - 3 календарных дня».

1.3 Изложить Приложение № 1 к Коллективному договору МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» на 2021 - 2024 гг. «Положение о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в новой редакции (Приложение № 1 к настоящему соглашению).

1.4 Изложить Приложение №1 к «Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в новой редакции (Приложение №2 к настоящему соглашению).

1.5 Изложить Приложение №2 к «Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в новой редакции (Приложение №3 к настоящему соглашению).

1.6 Изложить Приложение №3 к «Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в новой редакции (Приложение №4 к настоящему соглашению).

1.7 Изложить Приложение №1 к «Положению о стимулирующих выплатах работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в новой редакции (Приложение №5 к настоящему соглашению).

1.8 Изложить Приложение №4 к «Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в новой редакции (Приложение №6 к настоящему соглашению).

- 1.9 Изложить Приложение №5 к «Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в новой редакции (Приложение №7 к настоящему соглашению).
 - 1.10 Изложить Приложение №6 к «Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в новой редакции (Приложение №8 к настоящему соглашению).
 - 1.11 Изложить Приложение №2 к Коллективному договору МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» на 2021 - 2024 гг. «Положение о предоставлении женщинам дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в новой редакции (Приложение №9 к настоящему соглашению).
 - 1.12 Изложить Приложение №3 к Коллективному договору МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» на 2021 - 2024 гг. «Положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в новой редакции (Приложение №10 к настоящему соглашению).
 - 1.13 Изложить Приложение №4 к Коллективному договору МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» на 2021 - 2024 гг. «Перечень должностей работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска» в новой редакции (Приложение №11 к настоящему соглашению).
2. Изменения вступают в силу с момента подписания полномочными представителями сторон и являются неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» на 2021 – 2024 гг., но распространяются на право отношений с 01.09.2022 г.
 3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и является обязательным для выполнения Сторонами.

г. Астрахань, ул. Завитая, Астраханской области «О системе оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области».

Решением Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 16.07.2009 № 01 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и отдельных работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань».

Постановлением администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016 № 3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахань» (с изменениями и дополнениями).

Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда всех категорий работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» (далее – учреждение). Целию документа являются:

- размер оклада (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- стоимость бюджетной образовательной услуги;
- наименование, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных, размеры повышающих коэффициентов к

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



А.П. Касаткина

От работников:

Председатель профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



И.В. Кускова

2022 г.

Приложение №1 к Коллективному договору
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ г. АСТРАХАНИ «Лицей №3»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Лицей № 3» (далее — Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- статьей 5 Закона Астраханской области «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области»;
- Решением Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 16.07.2009 № 93 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и отдельных работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань»;
- Постановлением администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016 № 3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани» (с изменениями и дополнениями).

Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда всех категорий работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» (далее – учреждение). Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- стоимость бюджетной образовательной услуги;
- наименование, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры повышающих коэффициентов к

окладам и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров.

12. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- территориального отраслевого соглашения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» и состоит из:

- Положения об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 1 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» «Положение о компенсационных выплатах работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 3 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» «Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 4 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» «Положение о премировании работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 5 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» «Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 6 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» «Положение о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3».

1.4. Заработная плата работников учреждения и предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат (невыплат) компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и

выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.6. Оплата труда работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения работ той же квалификации.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием исходя из объемов субсидий, предоставленных организации в соответствии с пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, а также исходя из доведенных лимитов бюджетных обязательств до учреждения - получателей бюджетных средств.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются учреждением самостоятельно и могут быть направлены на оплату труда в соответствии с локальными нормативными актами организации.

2.2. Фонд оплаты труда организаций, в которых введена система оплаты труда с учетом стоимости бюджетной образовательной услуги, включает в себя заработную плату педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, состоит из базовой и стимулирующей частей и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30 % от фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения и состоит из:

- фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее - ФОТпп) - не менее 65% базовой части;

- фонда оплаты труда остальных работников учреждения (далее - ФОТор), не более 35% базовой части.

К остальным работникам учреждения относятся:

- иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор и др.);

- административно-управленческий персонал (руководители, их заместители, руководители структурных подразделений и др.);

- учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал (лаборант, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, библиотекарь, секретарь руководителя, инженером и др.);

- младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож(вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.)

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и младшего обслуживающего персонала данная экономия направляется на увеличение фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего педагогический процесс.

2.2.1. ФОТпп состоит из общей части (далее- ФОТо) и специальной части (далее - ФОТс). Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60 % ФОТпп.

Объем специальной части (ФОТс) составляет не более 40 % ФОТпп и направляется на выплату компенсационных доплат и повышающих коэффициентов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс.

2.2.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося (СБОУ), учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа».

Стоимость одного ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно на начало учебного года в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

Стоимость бюджетной образовательной услуги (СБОУ) в учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

ФОТо

$$\text{СБОУ} = a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11} \times K_i$$

где:

СБОУ - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс в месяц;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 - количество часов по учебному плану в первом классе в неделю;

v_2 - количество часов по учебному плану во втором классе в неделю;

v_3 - количество часов по учебному плану в третьем классе в неделю;

v11 - количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе в неделю.

k_i - коэффициент индексации заработной платы;

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением указанных в пункте 2.2 настоящего Положения и состоит из:

- должностных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, «АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, указанными в приложении №1 к настоящему Положению, по профессиональным квалификациям, указанным в приложении 1.2 к настоящему Положению и Положением о системе оплаты труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3», являющимся приложением к коллективному договору учреждения.

3.2. В учреждении ставка заработной платы (должностной оклад) педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается на начало учебного года по следующей формуле:

$O = \text{Сбоу} \times \text{У} \times \text{Чаз}$, где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Сбоу - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - фактическая численность обучающихся по предмету в каждом классе.

Если фактическая численность в классе менее 25 человек, то учитывается все равно количество обучающихся — 25 человек в классе.

При делении класса на группы численность обучающихся определяется следующим образом:

- если средняя наполняемость по учреждению более 25 человек в классе, то учитывается количество обучающихся - 25 человек в классе;

- если средняя наполняемость по учреждению, менее 25 человек в классе, то учитывается фактическая средняя наполняемость по учреждению;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе.

Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий педагогический процесс, ведет несколько предметов в классе (нескольких

классах), то его оклад рассчитывается как сумма педагогической нагрузки по каждому предмету и классу.

В случае организации обучения обучающегося по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану оплата труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, производится следующим образом:

$O_{\text{инд}} = \text{СБОУ} \times \text{Уинд} \times \text{Чаз} \times \text{Кинд}$, где:

$O_{\text{инд}}$ - оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану;

СБОУ - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Уинд - фактическая численность обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану;

Чаз - количество часов по предмету по индивидуальному учебному плану;

Кинд - повышающий коэффициент при организации обучения обучающегося по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Кинд} = \frac{1}{b} \times \frac{v}{\text{СБОУ}}$$

СБОУ

где:

СБОУ - стоимость бюджетной образовательной услуги;

b - количество педагогических часов на ставку;

v - должностной оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определенный в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.5. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда и может быть:

- за совмещение профессий (должностей), при наличии вакантной ставки, установлен в виде фиксированной суммы или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с соответствующими доплатами, надбавками и повышающим коэффициентам, предусмотренный к этой должности;
- за совмещение иных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, устанавливается доплата в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или фиксированной суммой, в том числе:
 - за руководство методическим объединением – 3000 руб.;
 - за работу в местным профсоюзным комитете – 3000 руб.;
 - за работу администратора электронного журнала АИС “Дневник-ОО” – 3000 руб., телеграмм-канала – 1000 руб.;
 - за оформление протоколов собраний коллектива - 5 %;
 - за работу уполномоченного по охране труда – 15%;
 - за работу контрактного управляющего – 100%;
 - за иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работника или установленные сверх нормы – до 200 %;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы – до 300%.

3.6. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на оплату труда, как правило, на календарный год. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может пересматриваться комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплатах в МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в зависимости от качества и результатов конкретного работника.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

По решению комиссии учреждения работнику может быть уменьшен ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения размера персонального повышающего коэффициента к окладу является приказ руководителя учреждения.

3.6.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Предельные размеры повышающего коэффициента:

- 0,50 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,25 - при наличии первой квалификационной категории.

3.6.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5.

3.7. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и виды выплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, порядком и условиями установления выплат компенсационного характера, утвержденными настоящим Положением (приложение № 2 к настоящему Положению) и коллективному договору МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3».

3.8. В целях поощрения работников выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат и коэффициентов в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и виды выплат устанавливаются в учреждении в соответствии с порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера, утвержденными настоящим Положением (приложение № 3 к настоящему Положению) и коллективному договору МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3».

Порядок, условия и размеры премирования работников учреждения устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников, являющимся приложением к коллективному договору. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

3.9. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению об оплате труда работников.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной Платы работников не учитывается.

3.10. В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, устанавливающими режим рабочего времени работников в каникулярное время.

За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Зарботанная плата руководителей организаций устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, ежегодно на начало календарного года.

4.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается ежегодно на 1 января органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

При изменении типа и наименования учреждения, а также реорганизации учреждения после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц оклад (должностной оклад) руководителей учреждения устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Оклад (должностной оклад) руководителей вновь созданных организаций, а также организаций, зарегистрировавших право оперативного управления на здание объекта социальной инфраструктуры, где осуществляется (планируется к осуществлению) образовательная деятельность, устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций, после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц и (или) Единый государственный реестр недвижимости соответственно.

Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения находящейся в стадии ликвидации, устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций, в течение 10 рабочих дней после

прекращения выполнения муниципального задания, и далее - ежегодно на 1 января в течение периода проведения ликвидационных мероприятий.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

$O_{рук.} = O_{сред. зар. плата раб.} \times K_{му}$

где:

$O_{рук.}$ - оклад (должностной оклад) руководителей;

$O_{сред. зар. плата раб.}$ - размер средней заработной платы работников учреждения.

Средняя заработная плата работников учреждения определяется за отработанное время в предшествующем учебном году (с 1 сентября по 31 августа (без учета внешних совместителей)).

При расчете средней заработной платы работников учреждения учитывается заработная плата работников (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера работников учреждения (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

Определение размера средней заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

$K_{му}$ - коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителями организаций в соответствии с Приложениями № 4-7 к настоящему Положению.

4.4. Размер должностного оклада руководителей учреждения, находящихся на реконструкции, капитальном ремонте и не функционирующих длительное время (более одного года), сохраняется в размере, установленном до начала ремонта (реконструкции, приостановки деятельности).

4.5. Размер должностного оклада руководителей вновь созданных организаций (вновь строящихся) рассчитывается исходя из средней заработной платы работников учреждения того же вида и с таким же количеством обучающихся (воспитанников).

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности образовательных организаций в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организаций, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Вновь назначенному руководителю учреждения при заключении трудового

договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20% от оклада на период до очередного заседания комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград руководителю может быть установлена выплата стимулирующего характера в следующем размере:

- за нагрудный значок "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", ведомственный знак отличия "Отличник просвещения", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", иными федеральными отраслевыми наградами (государственными наградами СССР, РСФСР, РФ, ведомственными наградами Минобрнауки России, Минпросвещения России) - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Данная выплата стимулирующего характера устанавливается в заявительном порядке по одному из предложенных оснований при представлении руководителем документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

Руководителю учреждения также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;

- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;

- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;

- в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в данном учреждении при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в пределах фонда оплаты организаций, утвержденного на очередной финансовый год.

Руководителя учреждения может быть выплачена премия на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Руководителю учреждения по его инициативе может быть установлена дополнительная ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию оказания платных услуг по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций (далее - дополнительная выплата стимулирующего характера).

Размеры процентов к окладам (должностным окладам) для расчета

дополнительной выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, предусмотренные локальными нормативными актами организаций, регулирующими осуществление приносящей доход деятельности, не должны превышать размеров процентов к окладам (должностным окладам), установленных приложением к настоящему Положению.

Дополнительная выплата стимулирующего характера рассчитывается в текущем финансовом году, исходя из размеров поступивших на лицевой счет организации доходов от платных услуг за отчетный финансовый год, и выплачивается за счет доходов, полученных от оказания платных услуг.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Руководитель учреждения может по согласованию с профкомом устанавливать персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителей руководителя и главного бухгалтера в диапазоне от 0,1 до 0,7.

4.8 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации) не должен превышать пятикратного размера.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

5.3. В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждения услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



А.П. Касаткина

От работников:

Председатель профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



И.В. Кускова

2022 г.

М.П.

Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Лицей № 3»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог	9 590
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	9 660

4 квалификационный уровень	Преподаватель <u>организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель <*></u>	9 800
6 квалификационный уровень	<u>Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями</u>	10000
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	Библиотекарь	10262
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант, секретарь руководителя	7634
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист	9689
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер), другие наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	6 681
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	7117

2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	7 985
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда по ЕТКС работ и профессий рабочих	9271
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	9539

*< * > Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс в общеобразовательной организации, оплата труда работников в котором осуществляется в соответствии с пунктом 3.2 Положения, ставка заработной платы, Должностной оклад (оклад) устанавливаются исходя из стоимости одного ученико-часа, количества обучающихся в классе, нормы часов рабочего времени, не ниже 9 800 рублей.*

От работодателя:

Директор

МБОУ «Лицей №3»



А.П. Касаткина

От работников:

Председатель профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



И.В. Кускова

2022 г.

Приложение № 2 к Положению о
системе оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ МБОУ г. АСТРАХАНИ «Лицей № 3»

1. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2. Виды выплат компенсационного характера.

2.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам не устанавливаются.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются:

2.2.1 За осуществление образовательной деятельности непосредственно с детьми с ограниченными возможностями здоровья в организациях, реализующих адаптированную образовательную программу, обеспечивающую коррекцию нарушений здоровья — 15—20%;

2.2.2. За осуществление образовательной деятельности по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно — правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану— до 20%.

2.2.3. За работу в ночное время - 35 процентов за каждый час работы в ночное время из расчета за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

2.2.4. За дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- проверка письменных работ по следующим предметам:
- русский язык и литература, родной язык и литература, математика, начальная школа - 10%;
- иностранный язык, физика, химия, биология, информатика и ИКТ, история, обществознание, география, естествознание, ОБЖ — 3%;
- заведование кабинетом и учебными мастерскими - 5-10%.

3. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и локальными нормативными актами организации, являющимися приложением к коллективному договору.

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



А.П. Касаткина

От работников:

Председатель профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



И.В. Кускова

2022 г.

Приложение № 3 к Положению о
системе оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ В МБОУ г. АСТРАХАНИ «Лицей № 3»

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основе показателей и критериев эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на очередной финансовый год.

Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением и настоящим Положением;

- соответствие уставным задачам учреждения;

- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии качественных и количественных показателей определяются в Приложении № 3 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3».

2. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы работникам производится на основании критериев и показателей качества и результативности труда работников, определенных в Листах оценки результативности профессиональной деятельности работников.

Работники сдают Листы оценки в Комиссию по распределению стимулирующих выплат 1 раз в год (до 20 числа сентября месяца).

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ.

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику распорядительным актом учреждения, с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия), созданной в соответствии с Приложением № 6 к «Положению об оплате труда МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3».

3. ПОСТОЯННЫЕ ДОПЛАТЫ

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.2. При наличии почетного звания работнику устанавливается выплата стимулирующего характера от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в следующих размерах:

- за почетное звание «Заслуженный» - 10%;

- за звание «Почетный работник», «Отличник просвещения», «Отличник физической культуры и спорта РФ» - 5%;

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за наличие почетного звания устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

3.3. Руководителям методических объединений устанавливается доплата в размере 3000,00 руб.

3.4. За интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ за определенный период с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки деятельности работников устанавливаются распорядительным актом учреждения по согласованию с профкомом.

3.5. За выполнение функций классного руководителя.

Вознаграждение педагогическим работникам учреждения выплачивается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство.

Дополнительное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, не зависящая от наполняемости класса (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах).

Временное замещение длительно (более 1 месяца) отсутствующего по болезни и иным причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

3.6. Выплата педагогическим работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается лицо, окончившее имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и непосредственно, в течение календарного года после получения диплома, принятое на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля

педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) в учреждение.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву;
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

Ежемесячные стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются к окладам (ставкам заработной платы) в следующем диапазоне:

- за первый год работы - 50%;
- за второй год - 50%;
- за третий год - 50%.

Указанная выплата выплачивается молодым специалистам по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда при условии заключения трудового договора молодым специалистом с организацией в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования на срок не менее 3-х лет и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее одной ставки.

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

_____ А.П. Касаткина



От работников:

Председатель профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

_____ И.В. Кускова



_____ 2022 г.

Приложение 4 к Положению о
системе оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

1. Положение о премировании (далее по тексту - Положение) работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» (далее по тексту — учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Уставом учреждения.

1.1. Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников, повышения их материальной заинтересованности, профессионального уровня, творческой инициативы, результатов и качества труда, улучшения исполнительской дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов учреждения.

1.2. Положение распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании решения общего собрания работников, утверждаются руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

2. Показатели и условия премирования работников учреждения.

2.1. Премирования работников учреждения осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, по результатам проведения его анализа и выявления объема, при наличии финансовых средств.

2.2. Премирование работников учреждения производится по итогам месяца, ежеквартально или по итогам календарного года.

2.3. Распределение премирования работников учреждения осуществляется стимулирующей комиссией на основании ходатайства руководителя, заместителя руководителя, руководителя МО и председателя ПК.

2.4. Показатели условия премирования работников:

- за творческую инициативу в учебно-воспитательном процессе — до 20 000 рублей;

- за ведение экспериментальной и иной работы в рамках реализации программы развития — до 25 000 рублей;
- за высокую профессиональную компетентность — до 15 000 рублей;
- за участие в работе комиссий, жюри, творческих групп т.д. – до 5 000 рублей;
- за личное участие и достижения результатов на профессиональных конкурсах педагогического мастерства городского, регионального, федерального уровней – до 25 000 рублей;
- за проведение открытых уроков для педагогических работников района, области и открытых внеклассных мероприятий – до 10 000 рублей;
- за разработку образовательных проектов, программ – до 10 000 рублей;
- за работу по созданию положительного имиджа лицея— до 15 000 рублей;
- за качественную работу по подготовке лицея к новому учебному году – до 15 000 рублей;
- за художественно-оформительские работы в лицее – до 5 000 рублей;
- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65, 70 лет и т. д.) — до 5 000 рублей;
- профессиональные праздники и торжественные даты учреждения (55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет) — до 15 000 рублей;
- государственные праздники - до 25 000 рублей.

2.5. Премирование осуществляется при условии соблюдения работником Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов учреждения.

2.5.1. Решение о премировании работников принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения, на основании ходатайства руководителя, заместителя руководителя, руководителя МО и председателя ПК. Размер премии устанавливается комиссией исходя из указанного в ходатайстве размера, с обоснованием достижений работника, с учетом трудозатрат.

2.5.2. Премирование руководителя учреждения осуществляется приказом учредителя.

2.5.3. В случаях привлечения работника учреждения к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации, премия не выплачивается.

2.6. Премии не начисляются работникам учреждения:

2.6.1. При расторжении трудового договора по инициативе руководителя учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, 4, 12 статьи 81 ТК РФ;

2.6.2. Имеющим замечания по производственной деятельности;

2.6.3. Имеющим замечания по выполнению правил внутреннего трудового распорядка.

От работодателя:

Директор

МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

А.П. Касаткина



М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

И.В. Кускова



2022 г.

Приложение № 5 к Положению о
системе оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ в МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи (далее по тексту - Положение) работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» (далее по тексту — учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Уставом учреждения.

1.2. Положение разработано в целях регулирования деятельности по обеспечению социальной защиты и поддержки работников учреждения путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность учреждения.

1.4. Положение распространяется на всех работников учреждения.

1.5. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.6. Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

1.7. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании решения общего собрания работников, утверждаются руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

2. Основания и размеры материальной помощи

2.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

1. В связи с рождением ребенка у работника – 4000 руб.
2. В связи с тяжелой и продолжительной болезнью работника - 4000 руб.;
3. В связи с тяжелой и продолжительной болезнью близкого родственника работника, супруга (и) - 4000 руб.;

4. В связи со смертью близкого родственника работника, супруга (и) – 4000 руб.

2.2. Решение об оказании и размере материальной помощи работнику оформляется приказом руководителем учреждения с указанием конкретного размера материальной помощи.

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении.

3.1. Заявление пишется на имя руководителя учреждения с точным указанием причин для выдачи.

4. Заключительные Положения.

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.3. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается из стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

1.1. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия) учреждением МБОУ «Астрахань» (далее Учреждение) создается в целях распределения средств, направляемых на стимулирование работников учреждения. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами Учреждения, Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, Положением о выплате стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее положение создается с целью увеличения материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

2. Состав и организационное устройство Комиссии.

2.1. В состав Комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда входят члены администрации учреждения, имеющие опытную работу и авторитет педагогов, члены профкома.

2.2. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания трудового коллектива, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

2.3. 2.1. Комиссия формируется на равноправной основе из числа следующих работников:

- председатель профкома;
- 1 работник из административно-хозяйственного персонала;
- руководители методических объединений;


От работодателя:
Директор
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

М.П. _____ П. Касаткина
« 4 » _____ 2022 г.



От работников:
Председатель профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

_____ И.В. Кускова
_____ 2022 г.



Приложение № 6 к
Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
г. Астрахани «Лицей № 3»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАБОТЕ КОМИССИИ ПО
РАСПРЕДЕЛЕНИЮ
СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ
МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»**

1. Общие положения.

1.1. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия) работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» (далее - учреждение) создается в целях распределения средств, направляемых на стимулирование работников учреждения. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами, Уставом учреждения, Положением о системе оплаты труда, Положением о выплатах стимулирующего характера, а также настоящим Положением.

1.2. Настоящее положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.

2. Состав и формирование Комиссии.

2.1. В состав Комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда входят члены администрации учреждения, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены профкома.

2.2. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания трудового коллектива, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

2.3. 2.1. Комиссия формируется на равноправной основе из числа следующих работников:

- председатель профкома;
- 2 работника из административно-хозяйственного персонала;
- руководители методических объединений;

- главный бухгалтер;

2.4. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на совещаниях комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

2.5. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель, который утверждается решением Комиссии,

2.6. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов или решений, ведет документацию Комиссии, в том числе приобщает к протоколам листы оценки результативности профессиональной деятельности работников и документы подтверждающие правомерность установления выплат.

3. Права и обязанности членов Комиссии.

3.1. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников учреждение на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

3.2. Члены Комиссии имеют право:

3.2.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии.

3.2.2. Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии.

3.2.3. Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя их принципов добросовестности и здравомыслия.

3.2.4. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению общего собрания трудового коллектива в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;

- при изменении членом Комиссии места работы или должности,

3.2.5. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

3.2.6. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

4. Организация работы Комиссии.

4.1. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от числа членов Комиссии.

4.2. Заседание Комиссии проводится не реже 1 раза в квартал, в срок до 25-го числа месяца, предшествующего очередному кварталу.

4.3. Каждый член Комиссии имеет один голос.

4.4. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

4.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом. На основании протокола заседания комиссии издается приказ по образовательной организации о распределении доплат работникам стимулирующего характера.

4.6. Протокол Комиссии подписывается всеми членами Комиссии, принимающими участие в работе,

4.7. Протоколы заседаний комиссии хранятся в учреждении. Они доступны для ознакомления всем работникам учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер и с учетом сохранения персональных данных других работников учреждения.

4.8. Решение об ограничении разглашения информации принимает комиссия.

5. Заключительные положения.

5.1. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

Исполнительный директор
 МБОУ "Астрахань"

Лист оценки результативности профессиональной деятельности учителя

Ф.И.О. учителя _____

Период организации _____

№	Критерии	Индикаторы	Факторы	Личные баллы
1	Общественное признание заслуг профессиональной деятельности педагога	Г) Региональные профессиональные олимпиады через СЭИ (очередная олимпиада, сетевые олимпиады, конкурсы, выставки, конкурсы профессионального мастерства)	1) Сервисный уровень - 4 балла, региональный уровень - 4 балла, всероссийский уровень - 3 балла, международный уровень - 2 балла	
		Т) Научно-исследовательская работа с коллегами (конференции)	2) Представление консультаций, семинаров уровень - 10 баллов	
		З) Стажировка, обучение, курсы	3) Проведение консультаций, семинаров, мастер-классов (на уровне учреждения)	
2	Результативность участия учителя в мероприятиях	1) Учитель участвует в районных олимпиадах	1) Участие в районных олимпиадах	

От работодателя:
 Директор
 МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



А.П. Касаткина

От работников:
 Председатель профсоюзной организации
 МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



И.В. Кускова

2022 г.

Приложение № 1 к
 Положению о
 стимулирующих
 выплатах работникам
 МБОУ г. Астрахани
 «Лицей № 3»

Лист оценки результативности профессиональной деятельности учителя

Ф.И.О. учителя _____

Период оценивания _____

№	Показатели	Индикаторы	Критерии	Личные баллы
1	Общественное признание высоких профессиональных достижений педагога.	1) Распространение профессионального опыта через СМИ (печатные издания, сетевые издания, при наличии печатного сборника) 2) Наставничество, работа с молодыми специалистами 3) Семейное обучение, экстернат	1) городской уровень – 4 балла, региональный уровень – 4 балла, всероссийский уровень – 5 баллов, международный уровень – 6 баллов 1) Проведение консультаций, посещение уроков – 10 баллов 2) Проведение консультаций, принятие зачётов, экзаменов – 5 баллов (на каждого учащегося)	
2	Результативность участия учащихся в олимпиадах,	1) Участие учащихся в различных очных	1) Участие в ВсОш: Школьный уровень (4 -11	

	конкурсах.	предметных олимпиадах и конкурсах	<p>класс) Победитель – 4 балла, Призёр – 3 балла; «Сириус» Победитель – 5 баллов, Призёр – 4 балла Муниципальный уровень (9-11 класс) Победитель – 10 баллов, Призёр – 5 баллов Региональный уровень Победитель – 20 баллов, Призёр – 10 баллов, Всероссийский уровень Победитель – 30 баллов, Призёр – 20 баллов, Участник – 10 баллов</p> <p>2) Очные конкурсы: Муниципальный уровень Победитель – 8 баллов, Призёр – 5 баллов, До 10 места – 3 балла Региональный уровень Победитель – 10 баллов, Призёр – 5 баллов Всероссийский уровень Победитель – 20 баллов Призёр – 10 баллов До 10 результата – 5 баллов</p>	
3	Результативность дополнительных проектов	Организация и проведение мероприятий в рамках внеклассной	1) При подключении социальных партнёров за рамками лицея – 5	

		деятельности	баллов, На уровне лица – 3 балла 2) Проведение открытых мероприятий в классе – 5 баллов за каждое мероприятие (но не более 3 мероприятий)	
4	Результативность проектной, научно- исследовательской деятельности учащихся	Руководство и результаты проектной деятельности обучающихся	1) Обучающимися под руководством учителя разработан проект, прошедший публичную очную, заочную (публикация в научных журналах) защиту на региональном (межрегиональном) или муниципальном уровне Призовое место – 10 баллов, Участие – 5 баллов 2) Обучающимися классов под руководством учителя разработан проект, прошедший публичную защиту в лице Индивидуальный проект: Повышенный уровень – 5 баллов, Базовый уровень – 3 балла (за каждый проект) «Интеллект»: Победитель – 5 баллов Призёр – 4 балла Участник – 3 балла.	
5	Совершенствование профессиональных компетенций	Представление собственного опыта: мастер- классов, открытых	1) Школьный уровень – 5 баллов, Муниципальный	

		уроков, выступления на педсоветах, конференциях, семинарах, круглых столах (очных, справка) и участие в конкурсах профессионального мастерства, участие в работе профессиональных сообществ: руководство городским МО, проблемные группы, членство в жюри, участие в семинарах, вебинарах.	уровень – 5 балла, Региональный уровень – 6 баллов, Всероссийский уровень – 7 баллов (но не более 10 баллов, если это одно и то же) 2) Мероприятия Открытый урок – 10 баллов; Участие в конкурсе «Учитель года» – 20 баллов, Ответственный за проведение мероприятия на параллель, общешкольные мероприятия – 5 баллов.	
6	Общедоступные виды трудовой деятельности, имеющие социально-полезную направленность	Административные баллы	1) Ходатайство руководителей МО, председателя ПК, заместителей директора, директора МБОУ – до 10 баллов	
7	Привлечение спонсорских средств для создания условий обучения		1) Ремонт кабинетов – 10 баллов 2) Материально-техническое обеспечение кабинетов – 5 баллов	
8	За педагогический стаж		5 - 10 лет – 3 балла 10 – 15 лет – 4 балла 15 – 20 лет - 5 баллов 20 – 25 лет - 6 баллов от 25 лет – 7 баллов	

Обязательное условие: все достижения должны быть отражены на сайте школы, в дневнике. ру, в Телеграмм канале (олимпиады, конкурсы, внеурочные мероприятия). Ксерокопий сертификатов, дипломов, грамот, благодарностей, справок о выступлении.

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



А.П. Касаткина

От работников:

Председатель профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



И.В. Кускова

2022 г.

Приложение №2
к Коллективному договору
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

Положение о предоставлении женщинам дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц.

1. В целях улучшения условий труда женщин, повышения роли семьи и семейных отношений, создания условий для развития и надлежащего воспитания детей, снижения правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних и на основании распоряжение Правительства Астраханской области от 23 октября 2006 г. N 459-Пр "О поддержке инициативы отдельных коллективов организаций в предоставлении женщинам дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц":

1.1. Предоставлять женщинам по их письменному заявлению один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц, имеющим детей в возрасте до 18 лет.

1.2. Работник согласовывает заявление с заместителем директора по УВР и заместителем директора АХР (для младшего обслуживающего персонала), с целью недопущения сбоя в работе, отсутствия замены и других случаев, при которых предоставление дополнительного выходного дня не представляется возможным.

1.3. Дополнительные оплачиваемые выходные дни не суммируются и предоставляются только в течение текущего месяца.

1.4. Предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня оформляется приказом руководителя.

1.5. В период отсутствия работника его обязанности возлагаются на другого работника в порядке замены.

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



А.П. Касаткина

От работников:

Председатель профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



И.В. Кускова

2022 г.

Приложение №3

к Коллективному договору

МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

Положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей №3».

1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст. 335 ТК РФ: предоставление длительного отпуска педагогическим работникам. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного учреждения.

1. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если

перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом учреждения.

3. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

4. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

5. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

От работодателя:

Директор

МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



А.П. Касаткина

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



И.В. Кускова

2022 г.

М.П.

Приложение № 4

к Коллективному договору

МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

**Перечень должностей работников
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»
с ненормированным рабочим днем и
продолжительностью дополнительного отпуска.**

В соответствии со ст.119 ТК РФ предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам с ненормированным рабочим днём:

1. Директору МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» - 14 календарных дней.



Пронумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью 38 (тридцать восемь) листов

Руководитель

А.П.Касаткина



Подпись: _____
Дата: _____
М.П. _____
Итого: _____