

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Сколково  
муниципального района Кинельский Самарской области**

**Положение  
Об оплате труда работников ГБОУ СОШ с. Сколково  
муниципального района Кинельский  
Самарской области**

Согласовано  
На заседании  
Управляющего Совета  
Протокол №2  
от 15 февраля 2019 г.

Принято  
На собрании трудового  
коллектива протокол  
от 15 февраля 2019 г.

Утверждено  
приказом №27-ОД  
от 15.02.2019 г.  
Директор ГБОУ СОШ  
с.Сколково



А.М.Ершов

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с.Сколково муниципального района Кинельский Самарской области (далее ГБОУ СОШ с.Сколково)
- 1.2. Условия оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Сколково. разработаны в соответствии с:
  - Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;
  - Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
  - Постановления Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки и утверждении методик расчета финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (в актуальной редакции).
  - Коллективным договором
  - Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
  - Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 года № 278-ОД «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 25-ОД «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».
  - Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 №486-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 "

- 1.1. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения (школы) производится в соответствии с методикой формирования, распределения ФОТ на базовую и стимулирующую часть в определенном методикой соотношении. Базовая часть распределяется на базовую часть педагогических работников, фонд оплаты труда АХП и специальную часть. Специальная часть направляется на оплату труда педагогических работников и оплату труда АХП. Заработная плата педагогических работников определяется на основании методики расчета средней стоимости часа, доплат за категорию, звание, деление на группы, выполнение дополнительных обязанностей, связанных с общеобразовательной деятельностью, выплат стимулирующего характера.
- 1.2. Заработная плата работников Учреждения является вознаграждением за труд и производится на основании квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.
- Должностные оклады работников Учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом по основным программам общего образования, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.
- Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.
- Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий труда (ст. 132 ТК РФ).
- 1.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 8 и 23 числа. Заработная плата производится безналичным расчетом на банковскую карту или лицевой счёт сотрудника. Каждый работник получает письменную расчетный листок (справка о лицевом счёте).
- 1.4. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.152 ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере среднего часового заработка, рассчитанного с учётом компенсационных и стимулирующих выплат, за последующие часы – не менее чем в двойном размере среднего часового заработка, рассчитанного с учётом компенсационных и стимулирующих выплат..
- 1.5. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирование работников и материальную помощь.
- 1.6. При направлении работника в командировку, а также для повышения квалификации с отрывом от работы, ему гарантируется сохранение среднего заработка.
- 1.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска начисляются согласно действующим финансовым нормативным документам.
- 1.8. Учебные отпуска работникам оплачиваются из расчета среднего заработка за 12 предшествующих календарных месяцев (п.6 ст. 139 ТК РФ).

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

### **2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с.Сколково**

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

$$\text{ФОТ} = N \times D \times H$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников Учреждения;

**Н** - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, 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, утвержденной Правительством Самарской области;

**Н** - количество обучающихся (воспитанников).

## 2.2. Формирование фонда оплаты труда работников СП ДС «Колокольчик».

2.2.1 Формирование фонда оплаты труда работников СП ДС «Колокольчик» осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Рнбф} + \text{Нбф}) \times \text{Н} \times \text{D},$$

где:

**ФОТ** – фонд оплаты труда работников СП ДС «Колокольчик»;

**(Рнбф + Нбф)** - сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее- нормативы финансового обеспечения);

**Рнбф**- норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

**Нбф**- норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

**D** - соотношение фонда оплаты труда работников Учреждения и нормативов финансового обеспечения ;

**Н** - количество воспитанников в детском саду.

## 3. Структура и распределение фонда оплаты труда

3.1. Заработная плата работника общеобразовательного учреждения и структурных подразделений представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой

работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

3.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательной школы состоит:

- из базового фонда в размере не менее 78,66 % от фонда оплаты труда;
- из стимулирующего фонда в размере не более 21,34 % от фонда оплаты труда.

3.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ

с.Сколково включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
- специальный фонд оплаты труда;
- 

### РЕАЛИЗАЦИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

классы	педагогические работники	административно - хозяйственный персонал	Специальная часть
1 класс ФГОС	56,71	21,48	21,81
2-4 класс ФГОС	56,99	21,20	21,81
5 класс ФГОС	58,63	19,56	21,81
6 класс ФГОС	58,63	19,56	21,81
7 класс ФГОС	58,62	19,57	21,81
8-9 класс ФГОС	58,63	19,56	21,81
10-11 класс ГОС	58,70	19,49	21,81

### РЕАЛИЗАЦИЯ АДАПТИРОВАННЫХ ПРОГРАММ

классы	педагогические работники	административно-хозяйственный персонал	Специальная часть
1-4 класс ФГОС	56,89	21,30	21,81
5-9 класс ФГОС	62,04	16,15	21,81
10-11 класс ГОС	59,96	18,23	21,81

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

3.2.2. Структура фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на индивидуальном обучении, определяется исходя из базового фонда, который составляет не менее 81,76% ФОТ и стимулирующего фонда, составляющего не более 18,24% ФОТ.

В состав базового фонда включается фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 93,45% от базовой части фонда оплаты труда, а также специальный фонд оплаты труда в размере 6,55% от базовой части фонда оплаты труда.

3.2.3. Специальный фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

3.2.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие выплаты: ежемесячную надбавку за выслугу лет, надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

3.3. Фонд оплаты труда работников СП ДС «Колокольчик» состоит:

- из базовой части;
- из стимулирующей части.

ДОУ	базовая часть	стимулирующая часть
ДОУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС	71,7%	28,3%
ДОУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС адаптированные дети	71,7%	28,3%
ДОУ ПРИСМОТР И УХОД	76,80%	23,20%

3.3.1. В базовую часть фонда оплаты труда работников СП ДС «Колокольчик» включается оплата труда работников дошкольных учреждений исходя из должностных окладов согласно «Должностным окладам работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», утвержденных постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600, компенсационных и иных обязательных выплат.

3.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда, а также премии и иные поощрительные выплаты за выполненную работу.

#### 4. Оплата труда

4.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения и структурных подразделений в пределах базового и стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения; среднюю расчетную единицу за один учебный час по ступеням обучения, и среднюю расчетную единицу для индивидуального обучения.

4.2. Заработная плата педагогического работника

4.2.1. Зарботная плата педагогического работника (стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги), осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

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

где:

ЗПл - зарботная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

Квалификация педагогического работник	Повышающий коэффициент
Высшая категория	1,2
Первая категория	1,1
Соответствие занимаемой должности	1

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

Деление на группы	2
Отсутствие деления на группы	1

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

За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской Области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации полученный за достижения в сфере образования	1,1

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

- на 1 ступени 1 классы;
- на 1 ступени 2-4 классы ФГОС;
- на 2 ступени 5 классы ФГОС;
- на 2 ступени 6 классы ФГОС;
- на 2 ступени 7 классы ФГОС;
- на 2 ступени 8 классы ФГОС;
- на 2 ступени 9 классы ФГОС;
- на 3 ступени 10-11 классы ФГОС;
- для индивидуального обучения;
- адаптированная программа начального общего образования ФГОС; адаптированная программа основного общего образования ФГОС;

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

$$C_{ч} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365}, \text{ где}$$

$C_{ч}$  - средняя расчетная единица за один учебный час;

$\text{ФОТ}_{\text{пед}}$  - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$a_1$  - количество учащихся в первых классах и т. д.;

$b_1$  - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году; 365 – количество дней в году;

$$C_{ч} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{инд}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где

$C_{ч}$  - средняя расчетная единица за один учебный час;

$\text{ФОТ}_{\text{инд}}$  - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

$a_1$  - количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

$b_1$  - количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;



245 - количество дней в учебном году;  
365- количество дней в году.

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

- в классах с наполняемостью 14 человек и более в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;
- в классах с наполняемостью менее 14 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

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

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

4.2.4. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями: в оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

При определении объема средств на выплату ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений, учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

4.3. *Оплата труда руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения.*

4.3.1. Оплата труда руководителя Учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением.

Зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр - зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем образовательного учреждения.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области

Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора с Учредителем образовательного учреждения.

4.3.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее - предельный уровень), устанавливается в кратности 4.

4.3.3. Средняя заработная плата работников общеобразовательного учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) за календарный год на среднесписочную численность работников общеобразовательного учреждения за календарный год (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) и на двенадцать.

4.3.4. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

4.3.5. Зарплата главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя, средней заработной платой педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении, включающий базовую и стимулирующую части, коэффициенты, учитывающего квалификацию заместителей руководителя, повышающего коэффициента за ученую степень, почетные звания, награжденные знаки.

$ЗПр=ЗПрКр$ , где

ЗПр- заработная плата главного бухгалтера ОУ;

ЗПср- средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном ОУ, за январь и за сентябрь;

Кр- коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5;

2-я группа- до 1,3;

3-я группа- до 1,1;

4-я группа- до 1,0

4.3.6. Оплата труда старшего воспитателя детским садом производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи старшему воспитателю детским садом устанавливаются приказом директора Учреждения.

4.3.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего дошкольного образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее - предельный уровень), устанавливается в кратности 4.

4.3.8. Средняя заработная плата работников дошкольного образовательного учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) за календарный год на среднесписочную численность работников дошкольного образовательного учреждения за календарный год ((за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) и на двенадцать.

4.3.9. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава дошкольного образовательного учреждения и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала. Зарплата работников Учреждения не может быть менее установленного законом минимального размера оплаты труда.

4.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.

4.6. Директор Учреждения имеет право уменьшить или увеличить размер любых надбавок и доплат, если не выполнены показатели, заложенные в «Положении о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения».

4.7. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступившим в учебные заведения, находящимся в отпуске, на больничном и по другим причинам, выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

4.8. Учебный план разрабатывается самостоятельно Учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом (нормы СанПиНа). Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательная для общеобразовательного учреждения.

4.9. Оплата труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора или гражданско-правового договора, заключаемого как с физическими лицами, так и с юридическими лицами в установленном порядке.

4.10. Оплата труда работников Учреждения главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров между руководителем и работником Учреждения.

4.11. В случае образования экономии фонда оплаты труда по учреждению, вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, надбавок, доплат), материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтённых при составлении тарификации в соответствии с локальными актами Учреждения и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничивается.

4.12. Выплаты из общей экономии фонда оплаты труда могут производиться по итогам месяца, квартала, полугодия, года, распределенные и утвержденные приказом руководителя. Выплаты из базового, специального и стимулирующего фондов оплаты труда производятся в суммовом выражении по приказу руководителя.

## **5. Порядок оплаты труда работникам, работающим по суммированному учету рабочего времени.**

5.1. При суммированном учете в отдельные периоды времени допускается переработка. Однако она считается сверхурочной работой только в том случае, если имеет место по окончании учетного периода, т.е. месяца (ч.1 ст.99 ТК РФ). При этом сверхурочные работы не должны превышать 120 часов в год (ч.6 ст.99 ТК РФ). Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, должна оплачиваться как сверхурочная в соответствии со ст.152 ТК РФ. За первые два часа она оплачивается в полуторном размере, а за последующие часы не менее, чем в двойном.

5.2. При системе оплаты труда на основании часовой тарифной ставки оплата по итогам каждого месяца формируется исходя из фактически отработанных часов, но оплата сверхурочно отработанных часов производится за вычетом уже произведенной оплаты в одинарном размере по итогам каждого месяца

## **6. Порядок и условия назначения компенсационных выплат**

6.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей за особые условия труда и условия, отличные от нормальных и социальные выплаты, устанавливаемые трудовым законодательством в пределах объема средств ФОТ, а в СП ДС в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ.

6.2. Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

6.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

Оплата труда работников Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации:

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- ✓ оплата труда работников Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- ✓ доплата за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов до 6-00 часов) (в соответствии со ст.96 и ст.154 ТК РФ);
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);
- ✓ доплата за сверхурочную работу (в соответствии со ст.152 ТК РФ);
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей);
- ✓ доплата за расширение зоны обслуживания;
- ✓ доплата за увеличение объема работ;
- ✓ доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- ✓ доплата за выполнение работ различной квалификации (в соответствии со ст.150 ТК РФ);
- ✓ надбавка за ученую степень доктора наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования
- ✓ доплаты работникам до минимального размера оплаты труда (МРОТ) (в соответствии со ст.133 ТК РФ).

6.4. Перечень работников Учреждения на повышение должностных окладов на 10-12% от должностного оклада (или базовой части заработной платы) за особые условия труда:

Должность	Доплата в %	Обоснование
Повар	до 12 %	Пункт 1.152. Работа у горячих плит, электрожарочных шкафов. Пункт 1.154. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.
Помощник воспитателя	до 10%	Пункт 1.155. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Пункт 1.159. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением.

6.5. Перечень работников детского сада на выплаты компенсационного характера за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (дети-инвалиды, дети с задержкой психического развития, дети с общим нарушением речи, дети с задержкой речевого развития и др.):

*компенсационная доплата от должностного оклада:*

воспитатель до 20%

помощник воспитателя до 20%

## 7. Доплаты сотрудникам Учреждения

7.1. Доплаты педагогическим работникам, исполняющим обязанности по организации и контролю учебно-воспитательного процесса образовательного учреждения устанавливаются по соглашению сторон до 10000 рублей.

7.2. Доплаты педагогическим работникам, исполняющим обязанности по организации учебного процесса в школе, руководство им и контроль за развитием этого процесса; руководство деятельностью учителей-предметников; обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в учебном процессе; обеспечение использования и совершенствования методов организации учебного процесса и современных образовательных технологий, в том числе дистанционных до 10000 рублей.

7.3. Доплаты учителям русского языка, математики, физики, химии, биологии, истории, географии, иностранного языка и начальных классов за проверку тетрадей до 800 рублей (расчёт исходит из количества обучающихся,

7.4. Доплата за заведование кабинетами - до 300 рублей

7.5. Доплата может быть установлена за заведывание лабораториями и мастерскими до 500 рублей

7.6. Доплаты работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, могут устанавливаться:

- за руководство методическим объединением – до 500 рублей;
- за организацию краеведческой работы в музее – до 600 рублей;
- за ведение протоколов педагогических советов – до 500 рублей;
- за организацию и участие в процедуре проведения ГИА – до 500 рублей;
- за проведение индивидуальных консультаций по подготовке к ГИА – до 3000 рублей;
- за организацию работы по формированию базы данных вводимой в автоматизированную систему управления РСО - до 1000 рублей
- за формирование фонда библиотечно-информационных ресурсов, информационное обеспечение воспитательного процесса, пропаганду чтения, как формы культурного досуга - до 6000 рублей.
- за работу по обеспечению актуальности школьного сайта – до 4000 рублей;
- за ведение информационно-сопроводительной работы АСУ РСО – до 2000 рублей;
- за организацию и проведение компании по зачислению детей в 1 класс – до 1500 рублей;
- за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся – до 2000 рублей;
- ответственному за ведение работы по соблюдению норм и правил по охране труда и технике безопасности – до 1000 рублей;
- ответственному за электробезопасность – до 1000 рублей;
- ответственному за организацию работы по соблюдению требований пожарной безопасности – до 1000 рублей;
- ответственному за организацию работы по ГО и ЧС – до 1000 рублей;
- координирование деятельности классных руководителей школы – до 2000 рублей;
- за организацию воинского учёта сотрудников учреждения – до 1000 рублей;
- за выполнение обязанностей секретаря Педагогического совета, совещаний при директоре – до 1000 рублей;
- за осуществление работы по организационно-техническому обеспечению административно – распорядительной деятельности руководителя – до 2000 рублей;
- за уборку тамбура, входного крыльца, лестниц – до 2000 рублей;
- за уборку прачечной – до 1500 рублей;
- за ручную стирку спецодежды, штор, белья – до 1500 рублей;
- за уборку внутренних рабочих помещений, не входящую в круг обязанностей сотрудника – до 1000 рублей;

- за оформление журналов по пищеблоку – до 2000 рублей;
- за проверку исправности сигнализации, телефонов, освещения до 1000 рублей;
- за уборку территории от мусора и снега – до 3000 рублей;
- за эффективную работу в период адаптации детей раннего возраста к условиям дошкольного ОУ - до 1000 рублей;
- за организацию консультационного пункта «Подготовка к школе детей, не посещающих детский сад» - до 1000 рублей
- за организацию проектно-значимой деятельности учащихся – до 2000 руб.;
- за работу с библиотечным фондом – до 2500 руб.;
- за наставничество и помощь молодым специалистам – до 1000 руб.;
- за организацию работы по защите информации, содержащей персональные данные сотрудников – до 1500 руб.;
- за увеличенный объем работы, связанный с внедрением новых форм программного обеспечения технологии внедрения бухгалтерского учета, отчетности документооборота – до 10000 руб.

## **8. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат**

8.1. Виды, порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения, а также периодичность их установления регламентируются «Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения», принимаемым в соответствии с нормативными законодательными актами Самарской области.

## **9. Денежные выплаты молодым педагогическим работникам**

9.1. К расходным обязательствам Самарской области относится осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее - денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим

в Учреждении. Выплаты производятся за счет субсидий, предоставляемых Учреждению из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливаются Правительством Самарской области.

9.2. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в Учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее- педагогический работник).

9.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им норм рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку

заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти.

9.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным настоящим Положением требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

9.5. При исчислении срока, указанного в настоящем Положением, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву.

#### **10. Ежемесячная денежная выплата 3700 рублей педагогическим работникам структурного подразделения Детский сад «Колокольчик».**

10.1. Денежная выплата 3 700 (трех тысяч семьсот) производится педагогическому работнику, оплата труда которого осуществляется в соответствии с постановлением Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (далее – педагогический работник).

10.2. Денежная выплата производится в размере 3700 (три тысяч семьсот) рублей педагогическим работникам на ставку заработной платы. Если педагогический работник, работает по совместительству, денежная выплата выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

10.3. Денежная выплата в структурном подразделении осуществляется до увольнения педагогического работника или до перехода на непедагогическую должность (профессию) в школе. Основанием для денежной выплаты педагогическому работнику является приказ директора школы. На сумму денежной выплаты производится начисление по страховым взносам в Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи

с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, денежная выплата начисляется за фактически отработанное время. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

Оплата временно отсутствующего сотрудника производится на основании приказа об оплате замены по часам:



$ЗПз = Дв / Нч * Чзам$ , где,

Дв - денежная выплата 3700 (три тысячи семьсот) руб.;

Нч – норма рабочего времени в часах,

Чзам – часов замены согласно табелю учета рабочего времени, приказа об оплате замены.

10.4. Денежная выплата педагогическому работнику учитывается: – при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и других пособий, выплачиваемых из средств социального страхования, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня болезни, выплачиваемые за счет средств работодателя; – при определении среднего заработка, сохраняемого за педагогическими работниками по основному месту работы, направленными с отрывом от основной работы для повышения квалификации в образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; – для оплаты ежегодных основных и дополнительных отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, а также дополнительных отпусков в связи с обучением; – в других случаях исчисления среднего заработка.

## 11. Премирование

11.1. Премирование производится в пределах фонда оплаты труда и носит разовый характер. Максимальный размер премии не может превышать месячной заработной платы работника.

11.2. Премирование работников Учреждения по результатам работы производится в целях их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

11.3. Премии могут выплачиваться за:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- эффективную деятельность в условиях увеличения объема работы и повышения её интенсивности;
- качественное исполнение своих обязанностей;
- высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижений высоких показателей;
- эффективную организацию деятельности;
- качественное исполнение своих обязанностей;
- высокую исполнительную дисциплину;
- высокое качество исполнения должностных обязанностей;
- повышенная интенсивность труда.
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении окружных, областных мероприятий;
- за профессионализм, высокие показатели в работе;
- за высокие результаты по итогам работы за год;
- за высокий уровень работы с родителями;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за качественное выполнение должностных и функциональных обязанностей;
- за результативность и эффективность по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- за высокое профессиональное мастерство.

11.4. Премия начисляется по приказу директора Учреждения,

11.5. Премии директору Учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и стимулирующего фонда на основании приказа руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

## **12. Материальная помощь**

Работникам Учреждения (или неработающим пенсионерам-ветеранам, длительное время проработавшим в Учреждении) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

12.1 Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга, детей).

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

12.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения при согласовании с профсоюзным комитетом Учреждения.

12.4. Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается по приказу руководителя Кинельского управления Министерства образования и науки Самарской области.

## **13. Порядок определения уровня образования**

13.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

## **14. Порядок определения стажа педагогической работы**

14.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

14.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях.

## **15. Минимальный размер оплаты труда.**

15.1. Минимальный размер оплаты труда (далее МРОТ) полагается всем без исключения сотрудникам, которые полностью отработали за месяц норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности) ч. 3 ст 133 ТК РФ).

15.2. При исчислении нормы рабочего времени принимается во внимание продолжительность рабочей недели, установленной для соответствующей категории работников, и график 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (п.1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определённые календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности времени в неделю, утверждённого приказом Минсоцразвития России от 13.08.2009 №588н).

15.2. Выполнение норм труда (трудовых обязанностей) контролируется работодателем исходя из условий трудовых договоров с работниками. Нормы труда вводятся, заменяются или пересматриваются в порядке, установленном ТК РФ,

15.3. При расчете размера доплаты до МРОТ в составе заработной платы не учитываются три дня за счёт работодателя при временной нетрудоспособности работника, доплата за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни и размер доплаты определяется исходя из отработанных дней.

## **16. Порядок начисления и выплаты заработной платы за первую и вторую половину месяца.**

16.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

16.2. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются:

- оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время;
- надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (компенсационная выплата за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

16.3. Заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет за месяц) выплачивается пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за вторую половину месяца учитываются:

- оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время;
- надбавки за отработанное время (вторую половину месяца), расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (компенсационная выплата за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).
- выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц).
- выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (выплаты за сверхурочную работу).

## **17. Порядок оплаты работы в праздничные и выходные дни.**

Привлечение сотрудников к работе в выходные и праздники производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере среднего часового заработка, рассчитанного с учётом компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

### **18. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности.**

Размер пособия по временной нетрудоспособности определён ст. 7 ФЗ №255-ФЗ от 29.12.2006 (в последней редакции) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Порядок исчисления пособия определён ст. 14 ФЗ №255-ФЗ от 29.12.2006 (в последней редакции) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

### **19. Порядок расчета отпускных выплат и выплаты компенсации за неиспользуемый отпуск.**

Размер отпускных выплат определяется произведением количества дней отпуска (неиспользованного отпуска) и среднего дневного заработка. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с п. 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922)

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание за неотработанные дни отпуска в размере не более 20% от причитающихся работнику при расчете сумм ( после удержания НДФЛ и прочих удержаний) ( ст. 137, 138 ТК РФ).

Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 части первой ст. 77, п.1, п.2 и п.4 части первой ст. 81, п.1, п. 2, п. 5, п.7 ст.83 ТК РФ.

Если начисленных сотруднику при увольнении сумм недостаточно для полного погашения задолженности или ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не позволяют полностью погасить задолженность, то оставшуюся часть работник может добровольно перечислить на расчетный счёт учреждения.

### **20. Срок действия Положения**

20.1. Настоящее Положение вступает в законную силу с момента его принятия и действует до внесения новых изменений в систему оплаты труда Правительством Самарской области.

20.2. Настоящее Положение может изменяться, дополняться, корректироваться решением общего собрания трудового коллектива работников Учреждения.

Пронумеровано, прошнуровано,  
Прошито и скреплено печатью  
21 (двадцать один) лист

Директор ГБОУ СОШ с. Сколково

Еркина А.М.



« 15 » февраля 2029 г.

М.П.

