

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Сколково муниципального района Кинельский Самарской области
(наименование организации)

Принято
на общем
собрании
работников
Протокол № 1
от 29.08.2024г

Рассмотрено
На заседании УСШ
Протокол № 1
от 29.08.2024г
Председатель УСШ:

/М.М. Мингалимова/

**С учетом мнения
профсоюзной
организации**
председатель
профсоюзного комитета

Л.Ю. Баранникова

Утверждено
Приказом № 179 - ОД
от 30.08.2024г
Директор ГБОУ СОШ с.
Сколково:

А.М.Еркина



C=RU, O=ГБОУ СОШ с.Сколково, CN=А_М_Еркина,
E=so_kn1_skolk_sch@samara.edu.ru
место подписания
2024-08-30 15:06:00

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

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

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. Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Сколково муниципального района Кинельский Самарской области (далее Учреждения) ГБОУ СОШ разработано на основании следующих нормативных документов:
- Трудового Кодекса РФ
 - Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "Об образовании в Российской Федерации";
 - Устава ГБОУ СОШ с. Сколково;
 - Коллективного договора;
 - Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «О установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»;
 - Постановления Правительства Самарской области от 29.09. 2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11 апреля 2007 № 46, от 23 декабря 2010 № 689, от 27 октября 2011 № 680, от 22 января 2014 № 25);
 - Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.);
 - Приказа министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 № 282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные

- программы»;
- Приказ министерства образования Самарской области от 31.10.2024 № 734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»;
 - Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
 - Постановления Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
 - Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
 - Постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»;
 - Постановления Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (изменения в постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
 - Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»;
 - Постановления Правительства Самарской области от 22.05.2019 г. № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждения порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования , выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»;

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08 2021 г. № 412 - од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);
- Постановления Правительства Самарской области от 03.05.2023 №365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»;
- Постановление Правительства Самарской области от 16.02.2024 N 94 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации»;
- Постановления Правительства Самарской области от 24.06.2024 № 471 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидии государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 N 6 "Об утверждении государственной программы Самарской области "Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области" и установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»

- Постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 "Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области";
 - Постановления Правительства самарской области от 28.08.2024 № 619 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- 1.3. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда работников Учреждения и качества образования. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.
 - 1.4. Настоящее Положение является самостоятельным локальным актом Учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива при согласовании с Управляющим Советом, Профсоюзным комитетом. Положение распространяется на всех работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда.
 - 1.5. Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы и структурного подразделения, реализующего дошкольные общеобразовательные программы.
 - 1.6. Право на доплату из базового, специального и стимулирующего фонда имеют все работники общеобразовательного учреждения, административно-хозяйственный персонал, педагогические работники, работники бухгалтерии, технический персонал.
 - 1.7. Размер доплат и надбавок работникам определяется Учреждением самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника.
 - 1.8. Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам Учреждения приказом директора с указанием срока их применения.
 - 1.9. Учреждение гарантирует выплату месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленной законодательством, работникам, выполняющим норму труда и отработавшим норму времени за этот период.
 - 1.10. 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.

- 1.11. Заработная плата работников Учреждения является вознаграждением за труд и производится на основании квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.
- 1.12. 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).
- 1.13. 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 лицевом₃с. чёте).
- 1.14. 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..
- 1.15. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирование работников и материальную помощь.
- 1.16. При направлении работника в командировку, а также для повышения квалификации с отрывом от работы, ему гарантируется сохранение среднего заработка.
- 1.17. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска начисляются согласно действующим финансовым нормативным документам.
- 1.18. 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. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + \text{T} + \text{У},$$

где:

NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

к - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ОЗ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее - базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.2. В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

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 общеобразовательного учреждения состоит из:

- ✓ Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:
 - оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
 - оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в

- каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности) (при наличии средств);
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, проведении курсов предпрофильной подготовки, индивидуально- групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
 - выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
 - доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.
- ✓ Специального фонда оплаты труда работников, который включает:
- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:
 - компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.
- ✓ Стимулирующего 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;
 - ежемесячную надбавку за выслугу лет.

4. Оплата труда.

4.1. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

4.2. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{п} = БЧ_{п} + СП_{п} + СТП, \text{ где}$$

$ЗП_{п}$ - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{п}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{np} \times H \times U_{п} \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times H \times U_{п} \times 4,2, \text{ где}$$

C_{ni} - расчетная единица за один академический час работы педагогического

работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по *i*-ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024г.;

К_{мк} - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

- 9,00- до 2 человек в классах-комплектах;
- 4,04 - от 3 до 5 человек в классах-комплектах;
- 2,50 - от 6 до 9 человек в классах-комплектах;
- 1,97 - от 10 до 12 человек в классах-комплектах;
- 1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах;
- 1,00- свыше 15 человек в классах-комплектах;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

К_{пр} - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

У_н - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

- 1- если класс не делится на группы;
- 2- если класс делится на группы;

С_к - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ

начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СПп - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СПп} = ((\text{БЧп} \times \text{К}_{\text{зн}}) - \text{БЧп}) + ((\text{БЧп} \times \text{К}_{\text{нм}}) - \text{БЧп}) + \text{Д},$$

К_{нм} - повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

СТп - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СТп} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В},$$

где Категория - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (\text{БЧп} \times \text{К}_{\text{кв}}) - \text{БЧп}, \text{ где}$$

К_{кв} - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в размере 0,5% при выслуге от 3 до 10 лет, 1% при выслуге свыше 10 лет.

В - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_р = \text{БЧ}_р + \text{СЧ}_р + \text{СТ}_р, \text{ где}$$

ЗП_р - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧ_р - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧ}_р = \text{ЗП}_{\text{пер}} \times \text{К}_р + \text{Ч}_р, \text{ где}$$

ЗП_{пер} - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном

общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

3я группа - 1,2;

4я группа - 1,1;

Ч_р - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

СП_р - специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СП}_р = (\text{ЗП}_{\text{пер}} \times \text{К}_р \times \text{К}_{\text{зн}}) - (\text{ЗП}_{\text{пер}} \times \text{К}_р) + \text{М}, \text{ где}$$

К_{зн} - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - 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 - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

Размер компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается учредителем;

СТ_р - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СТ}_р = \text{С}_р, \text{ где}$$

С_р - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

Заработная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{зг}} = \text{БЧ}_{\text{зг}} + \text{СЧ}_{\text{зг}} + \text{СТ}_{\text{зг}}, \text{ где}$$

ЗП_{зг} - заработная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

БЧ_{зг} - базовая часть фонда оплаты труда главного бухгалтера общеобразовательного

учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{БЧЗГ} = \mathbf{ЗП_{пер}} \times \mathbf{Кр} + \mathbf{П}, \text{ где}$$

$\mathbf{ЗП_{пер}}$ - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$\mathbf{Кр}$ - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размере не более 1,5 (далее - коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

$\mathbf{П}$ - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$\mathbf{СП_{ЗГ}}$ - специальная часть фонда оплаты труда главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{СЧЗГ} = (\mathbf{ЗП_{пер}} \times \mathbf{Кр} \times \mathbf{К_{зн}}) - (\mathbf{ЗП_{пер}} \times \mathbf{Кр}) + \mathbf{Р} \text{ где}$$

$\mathbf{К_{зн}}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - 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 - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$\mathbf{Р}$ - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$\mathbf{СТ_{ЗГ}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{СТ_{ЗГ}} = \mathbf{Ср}, \text{ где}$$

$\mathbf{Ср}$ - величина стимулирующих выплат главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

4.4. Зарплата руководителя общеобразовательного учреждения, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

4.5. Оплата труда педагогических работников ГБОУ СОШ с. Сколково, осуществляющих реализацию основных общеобразовательных программ (базовая часть).

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников школы направляется на оплату учебной нагрузки, согласно учебного плана и включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности) (при наличии);
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально- групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- оплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

4.6. Оплата труда административно-хозяйственного персонала ГБОУ СОШ с. Сколково (базовая часть)

Оплата труда административно-хозяйственного персонала осуществляется на основании штатного расписания. Штатное расписание составляется и утверждается руководителем Учреждения в пределах базовой части ФОТ.

Доплаты из специального фонда компенсационного характера осуществляются согласно данному Положению.

4.7. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

4.8. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда,

направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда. Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

4.9. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

4.10. 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.

Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

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

- в классах с наполняемостью 18 человек и более в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;

- в классах с наполняемостью менее 18 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.

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. 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).

4.15. 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.

4.16. 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.

4.17. 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.

4.18. 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).

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

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

4.21. 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».

4.22. 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.

4.23. 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.

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

4.25. 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 учтенных 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.

4.26. 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%.

6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю для соответствующей категории работников.

Сторожа́м (вахтера́м) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

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 15000 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 15000 рублей.

7.3. Доплаты учителям русского языка, математики, физики, химии, биологии, истории, географии, иностранного языка и начальных классов за проверку тетрадей до 2500 рублей (расчёт исходит из количества обучающихся)

7.4. Доплата за заведование кабинетами - до 500 рублей

7.5. Доплата может быть установлена за заведывание лабораториями и мастерскими до 1000 рублей

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

- за руководство методическим объединением – до 1000 рублей;
- за организацию краеведческой работы в музее – до 1000 рублей;
- за организацию и участие в процедуре проведения ГИА – до 1000 рублей;
- за проведение индивидуальных консультаций по подготовке к ГИА – до 5000 рублей;
- за организацию работы по формированию базы данных вводимой в автоматизированную систему управления РСО - до 10000 рублей
- за формирование фонда библиотечно-информационных ресурсов, информационное обеспечение воспитательного процесса, пропаганду чтения, как формы культурного досуга - до 10000 рублей.
- за работу по обеспечению актуальности школьного сайта – до 10000 рублей;
- за ведение информационно-сопроводительной работы АСУ РСО – до 5000 рублей;
- за организацию и проведение компании по зачислению детей в 1 класс – до 3000 рублей;
- за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся – до 3000 рублей;
- ответственному за ведение работы по соблюдению норм и правил по охране труда и технике безопасности – до 3000 рублей;
- ответственному за электробезопасность – до 3000 рублей;
- ответственному за организацию работы по соблюдению требований пожарной безопасности – до 3000 рублей;
- ответственному за организацию работы по ГО и ЧС – до 3000 рублей;
- координирование деятельности классных руководителей школы – до 10000 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 8000 рублей;
- за уборку тамбура, входного крыльца, лестниц – до 4000 рублей;
- за уборку прачечной – до 3000 рублей;
- за ручную стирку спецодежды, штор, белья – до 3000 рублей;
- за уборку внутренних рабочих помещений, не входящую в круг обязанностей сотрудника – до 3000 рублей;
- за оформление журналов по пищеблоку – до 2000 рублей;

- за проверку исправности сигнализации, телефонов, освещения до 2000 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 3000 рублей;
- за организацию консультационного пункта «Подготовка к школе детей, не посещающих детский сад» - до 5000 рублей
- за организацию проектно-значимой деятельности учащихся – до 5000 руб.;
- за работу с библиотечным фондом – до 5000 руб.;
- за наставничество и помощь молодым специалистам – до 2000 рублей на одного наставляемого;
- за организацию работы по защите информации, содержащей персональные данные сотрудников – до 5000 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. Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Настоящее Положение предусматривает порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления, установленные коллективным договором, на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

8.2. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении результатов и качества труда.

Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Положение содержит перечень дополнительных критериев качества труда работников Учреждения, помимо утвержденных министерством образования и науки Самарской области, и согласованных с Управляющим советом Учреждения.

8.3. Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет:

- от 3 лет до 10 - 0,5%

- свыше 10 лет - 1%;

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;

коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

8.4. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и 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 (эффективности труда).

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является

трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

8.7. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу платы.

8.8. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

8.9. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

8.10. Виды стимулирующих выплат.

В ГБОУ СОШ с. Сколково устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителю Учреждения.
- надбавка за выслугу лет;
- премия за выполнение заданий и (или) срочных работ;
- премия за высокие показатели в работе;
- премия за использование метода по совершенствованию процесса труда;
- иные поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые работникам Учреждения, по результатам оценки их деятельности - количеству набранных баллов в соответствии с критериями в листах самоанализа.

Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период – 1 год.

8.11. Условия для назначения и (или) отмены стимулирующих выплат

Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой, ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на педагога;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, находящихся в группе, ответственность за жизнь и здоровье которых возложена на воспитателя;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Условия уменьшения (снятия) стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и время внеурочной деятельности, во время которых, ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с профкомом с момента получения травмы учащимся;

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается полностью или частично с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора по согласованию с профкомом;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, выплата снимается приказом директора по решению комиссии, согласованным с профкомом, с момента её назначения.

8.12. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ). Доля стимулирующей части составляет 28,2 % фонда оплаты труда работников общеобразовательной школы.

Стимулирующая часть ФОТ состоит из следующих частей:

- стимулирующие выплаты руководителю;
- стимулирующие надбавки;
- премии.

К видам стимулирующих выплат руководителю Учреждения относятся:

- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- надбавки за эффективность (качество) работы;
- иные поощрительные выплаты.

Стимулирующий ФОТ оплаты труда распределяется следующим образом:

- не более 3% от стимулирующей части ФОТ направляется на стимулирование деятельности руководителя Учреждения;
- не более 9,8 % - на стимулирование деятельности работников административно-хозяйственной персонала;
- не менее 80% - на стимулирование деятельности педагогических работников.

Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются при исчислении среднего заработка.

Выплаты стимулирующего характера (премии) являются разовыми и устанавливаются приказом директора по согласованию с профкомом.

8.13. Порядок рассмотрения листов самоанализа деятельности работников Учреждения.

Стимулирующие выплаты по критериям носят периодический характер, устанавливаются работникам приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом один раз в год: август, на период с 01.09 по 31.08. последующего года.

Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения, на основе количества набранных баллов по листу самоанализа его деятельности и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанным дням.

Листы самоанализа деятельности за год каждый работник, оформляет по форме, являющейся приложением к настоящему Положению, и представляет на рассмотрение Экспертной комиссии.

Листы самоанализа деятельности за прошедший период работники предоставляют не позднее 25 августа.

Экспертная комиссия состоит из представителей работников школы и работников структурного подразделения – детского сада.

Полномочиями Экспертной комиссии являются:

- проверка достоверности информации, представленной работниками в листах самоанализа;
- подсчёт количества набранных баллов работниками Учреждения;

- составление протокола заседания Экспертной комиссии по результатам рассмотренных листов самоанализа деятельности работников с подсчитанной суммой баллов каждого работника, в соответствии с критериями.

Экспертная комиссия рассматривает листы самоанализа деятельности работников в течение 3 дней после их получения. По окончании 3 дней результаты рассмотрения представляет директору Учреждения.

Руководитель Учреждения представляет Управляющему совету информацию о показателях деятельности работников Учреждения по форме, являющейся Приложением 1 (оценочных листов) к настоящему положению не позднее 10 сентября.

Управляющий совет рассматривает на заседании и согласовывает информацию о деятельности работников Учреждения по критериям в день предоставления информации руководителем Учреждения.

Руководитель Учреждения не позднее следующего дня после получения от Управляющего совета согласованную информацию о деятельности работников издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

8.14. Порядок определения размера стимулирующих выплат работникам Учреждения

Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в рублях, в зависимости от количества набранных баллов.

Стоимость балла рассчитывается 1 раз в год следующим образом:

- объем стимулирующей части ФОТ работников учреждения, направленный на стимулирование определенной категории работников школы делится на общее количество баллов, набранных отдельно педагогическими работниками и работниками административно- хозяйственного персонала.
- объем стимулирующей части ФОТ работников структурного подразделения – детского сада в разрезе каждого направления делится на количество набранных баллов по каждому из оснований для начисления стимулирующих выплат.

Стимулирующая доплата работнику рассчитывается путём умножения стоимости балла на количество баллов, набранных работником.

Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Кинельским управлением министерства образования и науки Самарской области.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда ОО.

Основными показателями, отражающими результат труда, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, предусмотренные в Листах самоанализа деятельности и количество набранных баллов (Приложение 1).

Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

9. Другие выплаты, предусмотренные законодательством.

9.1. Выплаты иного характера (оплата за выполнение функций классного руководителя, ежемесячная денежная надбавка молодым специалистам, в целях содействия обеспечению педагогов книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, участие в организации и проведении государственной итоговой аттестации и другие) производятся

в соответствии с законодательными и нормативными документами, регламентирующими их порядок и размер.

9.2. Педагогическим работникам устанавливается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006н № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»). Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 18 человек или более в размере 2015,00 рублей (2015, 00 рублей с 01.02.2018г Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93), в классах с наполняемостью менее 18 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся. Выплата вознаграждения производится классным руководителям, на которых приказом по школе возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Если учитель является классным руководителем двух классов и на выполнение этих функций имеется приказ директора, по выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя оплачивается за каждый класс в зависимости от наполняемости в каждом классе. При начислении и выплате вознаграждения учитывается количество учащихся, зачисленных приказом директора в данный класс, за фактически отработанное время. Если учащийся зачислен в класс до 15 числа месяца, то он включается в приказ о начислении вознаграждения в общую численность за месяц, если учащийся зачислен после 15 числа месяца в приказ о начислении вознаграждения в общую численность не включается. Иные периоды, когда педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя, не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуск, служебная командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) оплачивается исходя из среднего заработка. Начисление вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится только в случае наличия финансового обеспечения на эти цели.

9.3. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10000 (Десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 35 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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник). Денежная выплата производится педагогическому работнику

при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

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.

При исчислении срока, указанного в настоящем Положении, 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.

9.4. В соответствии с Федеральным законом "Об образовании" Российской Федерации и Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей. Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

9.5. Осуществлять выплаты педагогическим работникам общеобразовательной организации, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации.

Выплаты и размер компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой работникам образовательного учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации осуществляется на основании постановления Правительства Самарской области от 22.05. 2019г. № 336. Следующим категориям педагогических работников, участвующих по решению органа исполнительной власти Самарской области, уполномоченного Правительством Самарской области, в проведении ГИА:

- а) членам государственной экзаменационной комиссии (далее - ГЭК);
- б) руководителям пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ);
- в) председателям и экспертам предметных комиссий по учебным предметам (далее - ПК);

- г) организаторам в аудиториях проведения ГИА;
- д) организаторам вне аудиторий проведения ГИА;
- е) техническим специалистам;
- ж) ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов.

Компенсация работникам образовательного учреждения выплачивается на основании ведомости(ей) учёта дней участия работника в подготовке и проведении ГИА (далее - документы учёта дней участия в ГИА), представленной (-ых) работником в образовательное учреждение. Выплата компенсации педагогическим работникам образовательной организации производится в месяце, следующем за месяцем предоставления ими в образовательную организацию документов учета дней участия в ГИА, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

9.6. Согласно Постановлению Правительства РФ от 29.03.2024г. № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021г. № 2382» в Учреждении выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 10000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

Доплата за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника.

В связи с этим она: - учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ; - учитывается при определении отчислений по страховым взносам; - учитывается при определении размера среднего заработка; - учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

9.7. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 "Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях "Порядок определения объема и условия предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях Размер

предоставляемой субсидии по каждой общеобразовательной организации, определяется согласно постановления Правительства Самарской области от 03.05.2023 №365 и рассчитана по формуле:

$$C=0,5 \times \text{ДТД} \times M \times \Phi,$$

где С – размер предоставляемой учреждению субсидии;

0,5 – размер ставки штатной единицы, применяемый для расчета заработной платы советника директора;

ДТД – показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Самарской области согласно данным Министерства просвещения Российской Федерации, в 2024 году составляет 37 024 рубля;

М – количество календарных месяцев в периоде, на который предусматривается субсидия: в 2024 году – 4 месяца;

Φ – коэффициент, увеличивающий объем расходов на оплату труда советников директора, на величину расходов по уплате страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования в целях обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, тарифы которых установлены в соответствии с законодательством Российской Федерации. области с 01 сентября 2024 года в размере 5000 (пять тысяч) рублей на одного советника.

9.8. Согласно Постановлению Правительства Самарской области от 28.08.2024 N 619 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области" размер ежемесячных денежных выплат на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования составляет 7 500 рублей.

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:

$$\text{ЗПз} = \text{Дв} / \text{Нч} * \text{Чзам}, \text{ где,}$$

Дв - денежная выплата 7500 (семь тысяч пятьсот) руб.;

Нч – норма рабочего времени в часах,

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

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.

9.9. Постановления Правительства Самарской области от 16.02.2024 N 94 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области"

9.10. Оплата труда отдельных категорий работников учреждения

9.10.1. Оплата труда работников бухгалтерии, специалиста по закупкам производится согласно штатному расписанию структурных подразделений Учреждения.

9.10.2. Компенсационные выплаты данной категории устанавливаются согласно Законодательству и данному Положению.

9.10.3. При установлении доплат и надбавок стимулирующего характера учитывается методика СП к которому относится штатная единица. Оценка эффективности и качества труда работников производится на основании листов самооценки данной категории сотрудников. Стоимость балла для расчета надбавки за эффективность и качество труда устанавливается согласно стоимости балла в СП к которому относятся вышеперечисленные сотрудники.

9.11. Выплаты иного характера производятся в соответствии с законодательными и нормативными документами, регламентирующими их порядок и размер.

10. Оплата труда работникам структурного подразделения.

10.1. Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\Phi_{OT} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T,$$

где:

NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников:

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

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

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников:

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

стимулирующая часть - в размере 23,2 % от фонда оплаты труда.

В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

Работникам дошкольных образовательных учреждений могут производиться компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования (при наличии).

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

Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад(оклад) работника без учета доплат и надбавок.

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

Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

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 (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольных образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

10.2. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

Стимулирующая часть в размере 28,3 % от фонда оплаты труда, в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника, в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника, распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за эффективность и напряженность направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за результативность и качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада;

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в структурном подразделении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой доплаты.

Выплаты стимулирующего характера, носящие периодический характер выплачиваются в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда, отдельно по каждой категории работников. (Приложение 1 «Листы оценивания эффективности (качества) работы работников по итогам учебного года») Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в

- зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
 - своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
 - справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
 - прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

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 объёма 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 в суммовом выражении как по одному, так и по нескольким основаниям и максимальными размерами не ограничиваются. На выплату премии в общеобразовательном учреждении направляются

средства стимулирующего фонда, а также средства экономии фонда оплаты труда в результате вакансий, оплаты больничных листов, оплаты среднего заработка и др.

11.5. Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы. Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

11.6. Премии директору Учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и стимулирующего фонда на основании приказа руководителя Кинельского управления министерства образования 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;
- 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 оставшаяся часть работник может добровольно перечислить на расчетный счёт учреждения.

20. Ответственность работодателя за задержку зарплаты

За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ работодатель несет материальную ответственность в виде компенсации за задержку зарплаты и иных выплат в размере не ниже 1/150 действующей ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки на основании ст. 236 ТК РФ.

При задержке выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу до момента получения задержанных сумм, известив работодателя в письменной форме. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при котором за работником сохраняется должность и оклад.

21. Заключительные положения.

21.1. Штатное расписание утверждается директором Учреждения ежегодно на 1 сентября и 1 января в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах базовой части фонда оплаты труда. В случае изменения структуры или численности Учреждения в течение учебного года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

21.2. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками Учреждения.

21.3. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, совместителей.

22. Срок действия Положения

22.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

22.2. Изменения и дополнения к Положению, Положение в новой редакции принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с локальным актом учреждения.

22.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия нового Положения.

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

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