



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа
имени ветерана Великой Отечественной войны Танчука И.А.
с.Георгиевка муниципального района Кинельский Самарской области

446416 Самарская область Кинельский район с. Георгиевка ул. Специалистов д. 17
тел. 8(84663)2-72-72 (директор) 8(84663)2-72-71 (учительская) 8(84663)2-73-40 (бухгалтерия)
факс 8(263)2-72-72 e-mail: so_knl_georg_sch@samara.edu.ru <https://georgschool.minobr63.ru>
ИНН 6350018608 КПП 635001001 ОКПО 42528258 ОГРН 116350001261

Согласовано

На заседании Управляющего
Совета Протокол № 1 от
09.01.2023 года.

Принято

На собрании трудового
коллектива протокол №5
От 09.01.2023 года

Утверждено

приказом № 6-ОД
от 09.01.2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБОУ СОШ с. Георгиевка

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Георгиевка.

Условия оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени ветерана Великой Отечественной войны Танчука И.А. с. Георгиевка муниципального района Кинельский Самарской области (далее - ГБОУ СОШ с. Георгиевка) разработаны в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273 "Об образовании в РФ";
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Коллективным договором образовательного учреждения;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении

вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

- Постановлением Правительства Самарской области 22.05.2019г. N336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении 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»;

- Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 N 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» установлено ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 30 октября 2013 г. № 582 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области";

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28- ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29- ОД «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»;

- Приказом МОиН от 19 февраля 2009 г. №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Распоряжением МОиН от 05.07.2017г. №486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных МОиН СО образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы».

1.1.1. Заработная плата работников Учреждения является вознаграждением за труд и производится на основании квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Должностные оклады (оклады) работников устанавливаются директором Учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемом приказом.

Заработная плата работников АХП состоит из должностного оклада, доплаты за дополнительное выполнение обязанностей, выплат стимулирующего характера, (должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов).

Стимулирующие выплаты производятся на основании «Положения о стимулирующих выплатах работников ГБОУ СОШ с. «Георгиевка».

Заработная плата работников дошкольного структурного образовательного подразделения состоит из должностного оклада, доплат за количество и качество выполняемых обязанностей, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах работников ГБОУ СОШ с. «Георгиевка»».

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.

Должностные оклады педагогических работников структурного подразделения устанавливаются директором Учреждения с учетом образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников структурного подразделения выплачивается за установленную норму часов педагогической работы.

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 оплаты труда (ст.132 ТК РФ).

1.1.2. Выплата заработной платы производится два раза в месяц - 8 и 23 числа каждого месяца безналичным расчетом (банковская карта или сберегательная книжка). При выплате заработной платы работодатель извещает работников о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещением в письменной форме является расчетный листок. Расчетный лист выдается на руки работнику один раз в месяц под роспись. Форма расчетного листка утверждена директором с учетом мнения представительного органа работников. По учреждению издается приказ о кодах составных частей по начислению заработной платы, удержаниях из заработной платы и кодам причитающихся выплат. Обо всех изменениях по заработанной плате работодатель предупреждает работника за два месяца.

В случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право известить руководителя в письменном виде и приостановить выполнение работы.

1.2. Рабочее время работников образовательного учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком утвержденным работодателем, режимом работы учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

Продолжительность рабочего времени: в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3"О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" устанавливается сокращенная 36 часовая продолжительность рабочей недели для женщин, работающих на селе и не имеющих по должности сокращенной рабочей недели, т.е. для тех должностей, работа на которых предусматривает 40 часовую рабочую неделю, включая и администрацию Учреждения. Женщинам, которым устанавливается сокращенная 36 часовая продолжительность рабочей недели, оплата предусматривается та же, что и при 40 часовой неделе с сохранением всех доплат и надбавок к тарифной ставке (Постановление Президиума Верховного Совета РСФСР от 25.01.1991г № 522-1).

1.3. Администрация образовательного учреждения освобождает педагогических работников, участвующих по решению органа исполнительной власти Самарской области, уполномоченного Правительством Самарской области, в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, порядок и размер выплаты которой устанавливаются Правительством Самарской области.

1.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (Ст.114 ТК РФ). Средний заработок сохраняется и на период учебных отпусков и командировок.

1.2. Формирование фонда оплаты труда.

1.2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема доведенных субсидий и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[\sum_{i=1}^K \left(\frac{\text{NROP}_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + T,$$

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_z - количество месяцев в z -м периоде;

- наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - 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;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

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

1.2.2. Формирование фонда оплаты труда работников детского сада осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях.

Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется по формуле:

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

где: NRO_{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;

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 15.12.2016 N 736)

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 (далее - МРОТ).

1.3. Структура и распределение фонда оплаты труда.

1.3.1. 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, и стимулирующих выплат.

1.3.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательной школы состоит:

- из базового фонда в размере 81,76 % от фонда оплаты труда (в том числе специального фонда оплаты труда в размере 21,81% от базового фонда);
- из стимулирующего фонда в размере 18,24 % от фонда оплаты труда.

1.3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с.Георгиевка включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере:

- 1 класс ФГОС 54,46 %
- 2-4 класс ФГОС 54,73 %
- 5 класс ФГОС 56,47 %
- 6 класс ФГОС 56,46 %
- 7 класс ФГОС 56,46 %
- 8-9 класс ФГОС 56,47 %
- 10-11 класс ФГОС 45,81 % от базового фонда.

Реализация адаптированных программ:

- 1-4 класс ФГОС 54,60 %
- 5-9 класс ФГОС 60,15 %

Фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере:

- 1 класс ФГОС 23,73 %
- 2-4 класс ФГОС 23,46 %
- 5 класс ФГОС 21,72 %
- 6 класс ФГОС 21,73 %
- 7 класс ФГОС 21,73 %
- 8-9 класс ФГОС 21,72 %
- 10-11 класс ФГОС 21,17 % от базового фонда.

Реализация адаптированных программ:

- 1-4 класс ФГОС 23,59 %
- 5-9 класс ФГОС 18,04 %

Индивидуальное обучение:

- 1-9 класс ФГОС 93,45 %

Семейное обучение:

- 1-9 класс ФГОС 100%.

Специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базового фонда распределяется следующим образом: не менее 25% на оплату труда работников административно-хозяйственной части, и не более 75% на оплату труда педагогических работников.

1.3.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие выплаты: ежемесячную надбавку за выслугу лет, надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Доля стимулирующего фонда составляет 18,24%: не более 3% руководителю, не менее 70% педагогическим работникам, не более 27 % АХП.

1.3.5. Не более 18,24% от расходов по фонду оплаты труда в расчете на обучающихся на индивидуальном обучении (не более 3% руководителю и 97% педагогическим работникам).

1.3.6. Структура фонда оплаты труда работников, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на индивидуальном обучении, определяется исходя из базового фонда, который составляет не менее 81,76% ФОТ и стимулирующего фонда, составляющего не более 18,24% ФОТ. В состав базового фонда включается фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 93,45% от базовой части фонда оплаты труда, а также специальный фонд оплаты труда в размере 6,55% от базовой части фонда оплаты труда.

1.3.7. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения детский сад состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере:

ДОУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС	71,7 %
ДОУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС адаптированные дети	71,7 %
ДОУ ПРИСМОТР И УХОД	76,80%

1.3.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере:

ДОУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС	28,3 %
ДОУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС адаптированные дети	28,3 %
ДОУ ПРИСМОТР И УХОД	23,20%

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$$СЧф = ФОТ 28,3\%$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения;

ФОТ– фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

28,3% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;
- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

Оплата труда заведующего детским садом производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи заведующему детским садом устанавливаются приказом директора Учреждения

2. Оплата труда

2.1 Заработная плата работников Учреждения производится в соответствии с утвержденной директором школы тарификацией педагогических работников и штатного расписания для работников административно-хозяйственного персонала, работников, занятых на подвозе обучающихся.

Изменение тарификации и штатных расписаний происходит в следующих случаях:

- изменение норматива финансирования фонда заработной платы,
- комплектование численности учащихся на новый учебный год,
- изменение, вносимые ППСО и Постановлениями правительства РФ,
- формирование госзадания на новый финансовый год.

По учреждению издаются приказы:

- о формировании и распределении фонда оплаты труда, в котором также определяется стоимость часа по параллелям и классам ФГОС;
- о доплатах работников школы за счет специальной части базового фонда оплаты труда;
- о выплатах стимулирующего характера на основании протокола рабочей комиссии.

Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2 Заработная плата педагогического работника школы, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч - средняя расчётная единица за 1 учебный час;

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за учёную степень кандидата наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

отдельно по ступеням обучения:

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

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

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед}245}{(a_1b_1 + a_2b_2 + \dots + a_{11}b_{11})365}$$

где

Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;

ФОТпед - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, оплачиваемый без учёта средств фонда труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и на длительном лечении в больницах (далее – индивидуальное обучение);

a_1 – количество учащихся в первых классах без учёта учащихся, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b_1 - количество часов за год по базисному плану в первых классах без учёта учебных часов индивидуального обучения и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

Средняя расчётная единица за один учебный час при индивидуальном обучении рассчитывается по формуле:

$$Сч = \frac{\text{ФОТинд}245}{(a_1b_1 + a_2b_2 + \dots + a_{11}b_{11})365}$$

где

Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;

ФОТинд - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a_1 - количество учащихся в первых классах, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

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

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

2.4. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и сентябре по формуле:

$$ЗПр = 3ЗПрКрКквКзн + Ср, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата руководителя ОУ;

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

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

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

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

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

2.5. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПр=ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн+ Ср+Д, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за учёную степень доктора наук;

1,1 - за учёную степень кандидата наук, почётное 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;

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения;

Д- компенсационные выплаты и прочие доплаты (в случае образования экономии фонда оплаты труда по учреждению).

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и 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.

Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя 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 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

2.6. Работникам, осуществляющим подвоз учащихся, устанавливается надтарифный фонд: водителю в размере 91% от оклада, воспитателю - 25% от оклада.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

от 3 до 5 лет - 100%;

от 5 до 10 лет - 125%;

свыше 10 лет - 150%.

В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

до 40 км - 100 %;

от 41 до 70 км - 125%;

свыше 70 км - 150%.

Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно настоящей Методике.

Установленные в соответствии с настоящей Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300% от размера тарифной ставки (оклада) 10 разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утвержденной Правительством Самарской области.

Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы.

2.7. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются на 25% выше утвержденных постановлением Правительства Самарской области № 353. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

2.8. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, работнику устанавливаются доплаты в соответствии с настоящим Положением.

Работа при совмещении профессии оплачивается в зависимости от отработанного времени в соответствии с ст.151 Трудовым Кодексом РФ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон договора с учетом содержания или объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ)

2.9. 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 учетом компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со ст. 153 ТК РФ за фактически отработанное время. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.10. Для сторожей и уборщика служебных помещений (2,2 ставки) введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Часовая тарифная ставка определяется из нормативного количества рабочих часов в месяц.

За работу в ночное время производится доплата в размере 35% тарифной ставки. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. В суммированном учете рабочего времени в отдельные периоды времени допускается переработка. Однако она считается сверхурочной работой только в том случае, если имеет место по окончании учетного периода (ч.1 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 120 часов в год (ч.6 ст.99 ТК РФ), за первые два часа, учетного периода она оплачивается в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.

2.11. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. За работу за пределами продолжительности рабочего времени предоставляется дополнительные оплачиваемые дни к отпуску. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников ст. 101 ТК РФ.

2.12. За работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда производится доплата в размере не менее 4 процентов от тарифной ставки (оклада) установленная в соответствии с коллективным договором.

2.13. Ежемесячно производятся выплаты педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в размере 100 рублей.

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

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

2.14. Ежемесячно производится вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования за счет средств целевых субсидий.

Педагогическим работникам, исполняющим функции классных руководителей, выплачивается вознаграждение в размере 2015 рублей ежемесячно при наполняемости класса 14 человек и более (при меньшей наполняемости класса размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся) за счет областного бюджета.

При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в случае его нетрудоспособности, с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования, замещение оплачивается замещающему сотруднику пропорционально отработанному времени.

2.15. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за счет федерального бюджета выплачивается ежемесячно за классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. (Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах.).

Классное руководство и в одном, и во втором классе осуществляется только с письменного согласия работника с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов. Выплата осуществляется дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета

субъекта РФ».

Денежное вознаграждение учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, осуществляемого в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время, пропорционально отработанному времени.

Денежное вознаграждение включается в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ФЗ №225 от 29.12.2006г.).

Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, тогда как выплата денежного вознаграждения будет осуществляться с 1 сентября 2020 г. При этом за первые три дня по временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя.

При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в случае его нетрудоспособности, с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования, замещение может оплачиваться замещающему сотруднику, при наличии денежных средств.

2.16. Ежемесячно производится денежная выплата за счет средств целевых субсидий в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым специалистам, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету субсидий.

2.17. 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.

Размер компенсации за один день участия работника в подготовке и проведении ГИА составляет: председатель ПК- 1500 рублей;

экспертам ПК - 1000 рублей;

членам ГЭК - 650 рублей;

руководителям ППЭ-650 рублей;

организаторам в аудиториях проведения ГИА - 650 рублей;

организаторам вне аудиторий проведения ГИА - 650 рублей;

техническим специалистам - 650 рублей;

ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов -650 рублей».

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 работникам образовательного учреждения производится в месяце, следующим за месяцем предоставления ими в образовательное учреждение документов учёта дней участия в ГИА, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

При определении объема средств, необходимого для выплаты компенсации, учитываются установленным трудовым законодательством РФ гарантии, отчисления по страховым взносам на

обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.18. Ежемесячно производятся выплаты педагогическим работникам ДООУ, в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Денежные выплаты производятся педагогическому работнику, оплата труда которого осуществляется в соответствии с постановлением 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 образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежные выплаты производятся педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

2.19. Ежемесячно производится денежная выплата за счет средств целевых субсидий государственным образовательным учреждениям Самарской области на оплату дополнительных ставок тьюторов в целях обеспечения условий реализации адаптированной основной общеобразовательной программы начального общего образования и основного общего образования для обучающихся с расстройствами аутистического спектра.

Средняя заработная плата тьютора за ставку - СЗ, определяется по формуле

$$СЗ = МРОТ \times К,$$

где МРОТ - минимальный размер оплаты труда, установленный на соответствующий финансовый год;

К - повышающий коэффициент (1,66).

3. Порядок и условия определения доплат

3.1. Доплаты, надбавки работникам определяются личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы, устанавливаются директором образовательного учреждения и выплачиваются по приказу директора одновременно с выплатой заработной платы и максимальными размерами не ограничиваются.

Размер доплат и надбавок может определяться в процентном отношении к должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

3.2. Доплаты к основному заработку производятся из специальной части ФОТ и делятся на:

- доплаты в процентном отношении:

- деление класса на группы применяется коэффициент 2;

- за счет специального фонда оплаты труда производится доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей. Для этого определены 4 группы педагогов-предметников, процентная ставка от суммы оплаты труда педагога за осуществление учебного процесса, включая сумму доплаты за категорию и звание работника. Размер доплат по группам определены в следующие:

1 группа (русский язык, литература, математика (алгебра, геометрия)) -3,6 % от базовой заработной

платы по предмету,

2 группа (начальная школа 1-4 классы) -2,76 % от базовой заработной платы по предмету,

3 группа (информатика, история, экология, право, география, биология, физика, астрономия, химия, ОЖС, обществознание, естествознание, основы православной культуры, природоведение, английский язык, ДНКНР, основы проектирования) -2,16 % от базовой заработной платы по предмету,

4 группа (ОБЖ, музыка, технология, рисование, МХК, элективные курсы, внеурочная деятельность) -1,32 % от базовой заработной платы по предмету.

3.3. Доплаты за дополнительный объем работ связанный с образовательной деятельностью не предусмотренный должностной инструкцией:

-за организацию профилактической работы с проблемными семьями и подростками – до 12000 рублей;

- за организацию воспитательной работы в школе – до 13230 рублей;

- за организация методической работы с классными руководителями – до 11400 рублей;

-за организацию работы педагогов по функциональной грамотности – до 8000рублей;

-за организацию работы в АСУ РСО и школьного сайта - до 3500 рублей;

-за внесение сведений в ЕГИССО – до 2000 рублей;

- за работу с библиотечным фондом – до 3000 рублей;

-за организацию использования информационных технологий - до 2500 рублей;

-за организацию и осуществление закупочной деятельности-до 16000 рублей;

- за работу по заключению договоров с юридическими лицами, организацию работ по защите информации, содержащей персональные данные, за внутренней ревизионный контроль — до 15000 рублей;

- за организацию горячего питания школьников – до 2500 рублей;

-за составление и корректировку учебного расписания – до 12650,00 рублей;

-за увеличение объема выполняемых работ, связанное с составлением и корректировкой расписания при дистанционном формате обучения – до 8000 рублей;

-за работу с «АИС Кадры в образовании» до 5000 рублей;

- за организацию психологического сопровождения детей с ОВЗ – до 4000 рублей;

-за увеличение объема работ связанное с организацией коррекционного сопровождения детей с ОВЗ – до 6000 рублей;

- доплата за увеличение объема выполняемых работ, связанное с реализацией программы дополнительного образования – до 9000 рублей;

-за своевременную подготовку отчетов, документации, за напряжённость и срочность работы, за работу с архивом за учёт и выдача справок-до 7500 рублей ;

-за увеличение объема работ, связанное с заведением специальными учебными кабинетами (физики, химии, музыки, спортивным залом, столярно-слесарной мастерской) – до 300 рублей;

-за увеличение объема работ, связанное с заведением специальным учебным кабинетом информатики — до 350 рублей;

-за увеличение объема работ, связанное с заведением специальными учебными кабинетами биологии и технологии - до 400 рублей;

- за увеличение объема работ, связанное с обеспечением безопасности дорожного движения при осуществлении школьных перевозок – до 10000 рублей;

- за организацию профилактической деятельности по безопасности дорожного движения – до 8000 рублей;

- за увеличение объема работ, связанное с обслуживанием и ремонтом здания – до 2000 рублей;

- за увеличение объема работ, связанное с техническим обслуживанием закрепленной техники – до 7500 рублей;

- за выдачу путевых листов и контроль за их правильности заполнения - до 5350 рублей;

- за уборку пришкольной территории и крыльца – до 4000 рублей;

- за увеличенный объем работы, связанный с организацией работы по электробезопасности - до 5500 рублей;

- за уборку туалетов – до 6000 рублей;

- за уборку душевых кабин – до 6000 рублей;

- за уборку в гардеробе и контроль за вещами учащихся – до 6000 рублей;

- доплаты работникам могут быть установлены за работу по озеленению здания (уход за

- комнатными растениями) и территории учреждения до 5000 рублей;
- доплаты работникам могут быть установлены за обрезку кустарников и покос травы в летний период на территории Учреждения до 5000 рублей;
 - за мытье вручную стен, оконных рам и стекол, дверных блоков, мебели – до 5000 руб;
 - за организацию постоянного контроля за выполнением графика движения автобусов на линии – до 5000 руб;
 - за взаимодействие с представительными органами работников образовательного учреждения по вопросам условий и охраны труда и согласование локальной документации по вопросам охраны труда – до 5000 руб;
 - за проведение практических занятий и тренировок обучающихся и работников образовательного учреждения по действиям в экстремальных ситуациях - до 5000 руб;
 - доплата за пропускной режим, ежедневный контроль температуры учащихся и рабочих тепловизором до 5000 рублей;
 - доплата за ежедневное обеззараживание воздуха в классах и кабинетах облучателями-рециркуляторами до 5000 рублей;
 - доплата за увеличение объема работ, связанное с организацией работы школьного театра – до 5000 рублей;
 - доплата за увеличение объема работ, связанное с организацией научно-исследовательской деятельности «Вега» и работой разновозрастных мастерских – до 5000 рублей;
 - доплата за увеличение объема выполняемых работ, связанное с организацией деятельности школьной общественной организации- до 9000 рублей;
 - доплата за увеличение объема выполняемых работ, связанное с профилактической деятельности по безопасности дорожного движения- до 5000 рублей;
 - доплата за увеличение объема выполняемых работ, связанное с профориентационной работы- до 9000 рублей.
 - доплата педагогическим работникам за профильное обучение в 10,11 классах за неполные группы рассчитывается по формуле:

$$\text{ДПр} = \text{Сч} \cdot \text{Н} \cdot \text{Уп} \cdot 4,2$$

ДПр – доплата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в 10,11 классах(группах);

Сч - стоимость за 1 учебный час 10,11 классах;

Н – разница между численностью максимальной (группы) 10 и 11 классах и (группы) 10,11 классах учащихся по профильному обучению;

Уп - количество часов обучения предмету за неделю;

4,2 - среднее количество недель в месяце.

3.4. Педагогическим работникам на период дистанционной работы устанавливается доплата за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета в размере до 500 рублей», доплата за увеличенный, связанное с организацией дистанционного обучения в период эпидемии коронавируса.

Доплата педагогическим работникам образовательного учреждения выплачивается на основании приказа о переводе работников на дистанционный режим работы.

Выплата доплаты педагогическим работникам образовательного учреждения производится в месяце, следующим за месяцем, после периода дистанционной работы в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.5. Доплаты за счет внебюджетных средств, полученных от оказания платной образовательной услуги по программе «Школа дошкольника»:

- за организацию работы по программе «Школа дошкольника» (работа с родителями, учет движения детей) – до 9,1 % от размера платы за платную услугу в месяц;
- за методическое и информационное сопровождение образовательной программы – до 9 % от размера платы за платную услугу в месяц;
- за проведение занятий в группе по программе (размер определится путем произведения стоимости часа, количества детей в группе, количество часов произведенных занятий в месяц);
- за уборку помещений, где проводились занятия по программе – до 2,3 % от размера платы за платную услугу в месяц;
- составление калькуляции, осуществление контроля за движением денежных средств, полученных от оказания услуги – до 3,4 % от размера платы за платную услугу в месяц;

-начисление оплаты труда, учет движения детей, начисление платы за оказанную услугу согласно таблице учета посещаемости детей – до 9 % от размера платы за платную услугу в месяц.

3.6. Доплаты сотрудникам структурного подразделения детский сад:

Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников детского сада.

Размер доплат работникам за выполнение дополнительных обязанностей, не связанных с основной должностью (ответственные), устанавливаются вне зависимости от ставки по основной должности.

Размер доплаты или надбавки может быть сокращен или увеличен в условиях уменьшения или увеличения бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Размеры доплат могут определяться в процентном соотношении к должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

Наименование доплаты	Должность	Размер выплат: % от ДО или в суммовом выражении
1) Надбавка за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (ОВЗ). (Основание для данных выплат – Постановление правительства Самарской области № 398 от 8 сентября 2010г. «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 10 сентября 2008года № 353»)	Специалисты (логопед, психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре)	20% от ДО или в суммовом выражении Расчет по формуле $S = n/12 * X$ где S - сумма доплаты; n- 20% от ДО за ставку; 12 – норма детей с ОВЗ в группе за 20% доплату; X – кол-во детей с ОВЗ закрепленных за педагогом по приказу директора
2) Проведение коррекционно-развивающей работы с воспитанниками, имеющими ОВЗ.	Педагоги, работающие с детьми ОВЗ	
	Помощники воспитателей	5% и 2,5%
Доплата за превышение плановой наполняемости воспитанников в группах раннего возраста – 15 детей, в дошкольных группах – 20 детей (Постановление Минтруда РФ от 21.04.1993г. №88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений»)	Пом. воспитателей	до 2500 рублей
Доплата за увеличенный объем работы, связанный с организацией противопожарной безопасности и электробезопасности За организацию работы по соблюдению норм и правил охраны труда и техники безопасности	Ответственный	до 7000 рублей
Доплата за увеличенный объем работы, связанный с контролем за противопожарную безопасность и электробезопасность в выходные дни и в	Сторожа	до 1500 рублей

ночное время		
Доплата за ведение ежедневного учёта детей, посетивших детский сад	Калькулятор	до 3100 рублей
Доплата за увеличенный объем работы, связанный с выполнением сезонных работ	Рабочий по комплекс. обслуживанию здания Дворник	до 2970 руб. до 2130 руб.
Доплата за 1) за организацию досуговой деятельности воспитанников 2) за обеспечение работы электронной очередности и электронного комплектования; 3) за обеспечение использования дополнительного модуля АСУ РСО; 4) за обеспечение работы сайта; 5) за техническое сопровождение ИКТ в образовательном процессе. 6) за психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса:	административно – хозяйственный, педагогический, вспомогательный, обслуживающий персонал Помощник воспитателя Логопед	До 10000 руб. до 7500 рублей до 1000 рублей
Доплата за ведение табеля учёта рабочего времени и составление графиков работы воспитателей и помощников воспитателей	Делопроизводитель	до 1000 рублей
Доплата за увеличенный объем работы, связанный с организацией питания детей раннего возраста и детей с медицинскими показаниями специального питания: - проведение и списание 1С; - расчет необходимого количества продуктов для приготовления блюд, полуфабрикатов и кулинарных изделий; - выполнение калькуляции на продукцию, реализуемую в детском саду; - оперативный учёт выпущенных блюд и собственной продукции в столовой.	Бухгалтер Кладовщик Повар Кухонный работник	до 7500 рублей до 3900 рублей до 3500 рублей до 3200 рублей
Доплата за расширение объёма работ, не входящих в круг основных обязанностей: 1. За оказание помощи в одевании и раздевании детей в группах раннего возраста при подготовке и после прогулки; 2. Ведение отчётности через систему ЕГИССО 3. Ведение личных дел воспитанников	Категории работников, имеющие совмещение на постоянной основе: Уборщик служебных помещений Кастелянша Сторож Секретарь	до 840 рублей до 2500 рублей до 1500 рублей до 1000 рублей
оплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Все категории работников	100 %/50 % от базовой

<p>За увеличение объема работы, связанного с организацией образовательного процесса в двух зданиях детского сада:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учёт имущества в двух зданиях; - ежедневный контроль за организацией воспитательно-образовательной деятельности в связи с территориальной удалённостью. 	<p>Завхоз Кастелянша Старший воспитатель</p>	<p>до 5200 рублей до 1000 рублей до 4000 рублей</p>
<p>За работу с персональными данными сотрудников детсада и организацию работ по защите информации, содержащей персональные данные, за участие в разработке локальных актов.</p>	<p>Бухгалтер</p>	<p>до 10800 рублей</p>
<p>За обеспечение работы и использования программы «Меркурий»</p>	<p>Кладовщик</p>	<p>до 2500 рублей</p>
<p>Доплата за работу с архивом, ведение военного учета. Доплата за работу с больничными листами и подшивку документов</p>	<p>Инспектор по кадровому учету</p>	<p>До 11000 рублей</p>
<p>Доплата за увеличение объёма работ, связанных с сезонными изменениями: Уборка тамбура и крылец</p>	<p>Уборщик помещений</p>	<p>до 2000 рублей</p>
<p>Доплата за обеспечение пропускного режима Доплата за уборку площади за территорией детского сада в районе от 1 до 3 метров Доплата за уборку уголков развевающей предметно-пространственной среды на этажах</p>	<p>Ответственные за пропускной режим Сторожа здания №1 Дворник Сторожа здания №2 Уборщик служебных помещений</p>	<p>до 2500рублей до 4500 рублей до 1820 рублей до 1450 рублей</p>
<p>Доплата за расширение объёма работ, не входящих в круг основных обязанностей:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь педагогам в организации развивающей среды для проведения индивидуальных и подгрупповых занятий с детьми ОВЗ; 2. Ремонт оборудования на участках; 3. Обслуживание, связанное с территориальной удалённостью 2-х зданий 	<p>Пом. Воспитателя, работающий с детьми ОВЗ Дворник Повар Кухонный работник</p>	<p>до 5000 рублей до 2560 рублей до 2900 рублей до 2000 рублей</p>
<p>Доплата за увеличенный объем работы, связанный с организацией работы с детьми раннего возраста (в группах раннего возраста/половина рабочего времени в других группах)</p>	<p>Воспитатели Пом. Воспитателей</p>	<p>до 3650 рублей до 5000 рублей</p>
<p>Доплата за увеличенный объем работы, связанный с обслуживанием групп раннего возраста</p>	<p>Машинист по стирке белья</p>	<p>до 2200 рублей</p>
<p>Компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда</p>	<p>По итогам СОУТ</p>	<p>4% от ДО</p>
<p>Доплата за сопровождение детей с ОВЗ в соответствии с рекомендациями ПМПК</p>	<p>Психолог</p>	<p>1000 руб.</p>
<p>Руководство творческой группой педагогов, работающих с детьми раннего возраста, в</p>	<p>Воспитатель</p>	<p>До 2100 руб.</p>

рамках пилотной площадки.		
---------------------------	--	--

4. Порядок установление доплат.

Доплаты могут быть постоянными на период, утвержденный тарификацией и штатным расписанием; временными (на учебную четверть, месяц). Директор школы имеет право снимать доплаты в случае уменьшения фонда оплаты труда. Доплаты могут быть разовыми за счет экономии фонда оплаты труда.

Снятие доплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые при установлении доплат, или, если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определённое при установлении доплат;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительных причин, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действие педагога или сотрудника школы.

Доплаты могут быть сняты сроком на месяц, четверть, учебный год.

5. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда

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

Выплаты из общей экономии фонда оплаты труда могут производиться по итогам месяца, квартала, полугодия, года, распределённые и утверждённые приказом руководителя. Выплаты производятся в суммовом выражении по приказу руководителя.

Премирование работников производится при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, общественной активности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- за интенсивность и напряженность труда;
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности.

Размеры премии могут определяться в процентном соотношении к должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

Перечень и размеры доплат и премий, применяемых для работников Учреждения за счет экономии по фонду оплаты труда:

1. За выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении

- тарификации - по приказу директора за счет вакансии и экономии по ФОТ.
2. За увеличение объема работ, не связанного с выполнением основных обязанностей работника
 3. За увеличение объема работ при подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному сезону.
 4. За успешные показатели в работе и добросовестный труд.
 5. За проявление творческой инициативы и ответственного отношения к должностным обязанностям при организации различных мероприятий.
 6. За качественную предоставление отчетности, разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов, за качественное ведение документации, за своевременную сдачу отчетности, за сложность расчетов тарификации.
 7. За своевременный контроль по соблюдению в подразделениях учреждения законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, за своевременную разработку мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний.
 8. За высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, за высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, за своевременное заключение договоров, за своевременное списание материальных ценностей и постановка на подотчет, за обеспечение содержания помещений и дворовых территорий надлежащем состоянии, за организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии.
 9. За высокий уровень проведения уборок, в том числе генеральных.
 10. За высокие показатели в работе, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения.
 11. Отсутствие замечаний контролирующих органов.

Премии руководителю выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании представления образовательного учреждения по приказам руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

6. Минимальный размер оплаты труда

6.1. 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) (часть третья ст. 133 ТК РФ).

6.2. 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 определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздрав соцразвития России от 13.08.2009 N 588н).

6.3. Выполнение норм труда (трудовых обязанностей) контролируется работодателем исходя из условий трудовых договоров с работниками. Нормы труда вводятся, заменяются или пересматриваются в порядке, установленном ст.162 ТК РФ.

6.4. При расчете размера доплаты до М РОТ в составе заработной платы не учитываются три дня за счет работодателя при временной нетрудоспособности работника, доплата за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные, праздничные дни дополнительная оплата работы (доплата за работу), выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) и размер доплаты определяется исходя из отработанных дней.

7. Порядок определения уровня образования

7.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов о

соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

8. Порядок определения стажа педагогической работы

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

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

9. Порядок начисления и выплаты заработной платы за первую и вторую половину месяца

9.1. 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.

9.2. Заработная плата за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются:

- оклад (тарифную ставку) 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).

9.3. 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 (вторую половину месяца),
- 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),
- выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения эффективности (оценка которой осуществляется по итогам работы за месяц),
- выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (выплата за сверхурочную работу).

10. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности

10.1. Размер пособия по временной нетрудоспособности определен ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Порядок исчисления пособий определен ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Порядок назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств страхователя определен ст. 14.1 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

11. Порядок переноса ежегодного оплачиваемого отпуска

11.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, производственной необходимости, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. При продлении отпуска число его дней не меняется, поэтому сумма отпускных выплат не пересчитывается. При переносе неиспользованного отпуска на другое время сумма отпускных пересчитывается из расчета фактического количества дней отпуска, начисляется заработная плата со дня начала работы, излишне выплаченная сумма отпускных засчитывается в счет причитающейся заработной платы.

12.оплата временного простоя

12.1. Время простоя (ст 157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника за 12 месяцев работы перед простоем.

Время простоя по вне зависящим от сторон причинам оплачивают по 2/3 от оклада (тарифной ставки).

13.Порядок оплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников

13.1. Работникам школы При поручении исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, осуществляющего образовательную деятельность, размер доплаты определяется путем произведения средней расчетной единицы за один академический час педагогического работника, коэффициента повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы с учетом реализации образовательной программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, количества учащихся в классе в которых были проведены часы, количества часов замещенных уроков, повышающего коэффициента, учитывающий квалификационную категорию, повышающего коэффициента за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской федерации или Самарской области.

В случае выполнения всех обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в полном объеме устанавливается доплата в размере до 100 % средней заработной платы временно отсутствующего работника и выплачивается пропорционально отработанному времени.

При поручении исполнения части обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, устанавливается доплата пропорционально выполняемому объему работ, от 5% до 70% от средней заработной платы временно отсутствующего работника в месяц на ставку и выплачивается пропорционально отработанному времени.

13.2 Работникам структурных подразделений дошкольного образования. При поручении исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника дошкольного образования устанавливается доплата исходя из размера установленных им ставок заработной платы (с учетом количества детей с ОВЗ в группе, в которой осуществляется замещение) пропорционально выполненному за отсутствующего педагогического работника количеству часов педагогической работы.

В случае выполнения всех обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в полном объеме устанавливается доплата в размере до 100 % средней заработной платы временно отсутствующего работника и выплачивается пропорционально отработанному времени.

При поручении исполнения части обязанностей временно отсутствующего педагогического работника не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается доплата пропорционально выполняемому объему работ, от 5% до 70% от средней заработной платы временно отсутствующего работника в месяц на ставку и выплачивается пропорционально отработанному времени.

14. Заключительные положения

14.1. 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.

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

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

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

15. Срок действия Положения

15.1. Настоящее Положение вступает в законную силу с момента его принятия и действует до принятия нового.