

ПРИНЯТО

На собрании трудового коллектива
О.А. Бочарова
протокол № 1
09.01.2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Бузаевка
И.А. Разоренова
приказ №1-ОД
09.01.2024г.



Подписан: Разоренова И.А.
DN: C=RU, OU=директор школы,
O=ГБОУ СОШ с.Бузаевка,
CN=Разоренова И.А.,
E=buz_sch_knl@samara.edu.ru
Основание: Я являюсь автором
этого документа
Местоположение: место
подписания
Дата: 2024.05.06 16:21:40+04'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ И СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД «ТОПОЛЁК» ГБОУ СОШ с. БУЗАЕВКА

2024 г

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Формирование, структура распределение фонда оплаты труда	6
3. Выплаты за счет целевых субсидий.....	25
4. Порядок и условия определения доплат сотрудникам Учреждения.....	28
5. Порядок начисления и выплаты заработной платы за первую и вторую половину месяца	34
6. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности	35
7. Порядок оплаты работы в праздничные и выходные дни	36
8. Порядок расчета отпускных выплат и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск	36
9. Оплата времени простоя	36
10. Условия переноса ежегодного оплачиваемого отпуска	37
11. Порядок оплаты за исполнения обязанностей временно отсутствующих работников..	37
12. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда.....	38
13. Порядок определения стажа педагогической работы.....	39
14. Заключительные положения.....	40
15. Срок действия Положения.....	40
16. ПРИЛОЖЕНИЕ №1.....	41

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Бузаевка и его структурного подразделения Детский сад «Тополек».

1.2. Условия оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Бузаевка муниципального района Кинельский Самарской области (далее - ГБОУ СОШ с. Бузаевка, Учреждение) и его структурного подразделения Детский сад «Тополек» 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 ГБОУ СОШ с. Бузаевка;
- Уставом ГБОУ СОШ с. Бузаевка;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) в действующей редакции.
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» в действующей редакции.
- 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 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 от 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (в действующей редакции);

- Постановление Правительства Самарской области от 21.02.2005 г. № 22 «Об установлении педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (далее - образовательные учреждения), находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями ежемесячную денежную выплату в размере: 100 рублей в других образовательных учреждениях, находящихся в ведении Самарской области;

- Постановлением Правительства Самарской области 22.05.2019г. № 336 «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 № 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";

-Приказами МОиНСО от 19.02.2009 г. № 25-од, №28-од, №29-од, №30-од, №31-од в действующей редакции;

-Распоряжением МОиН от 29.09.2021 г. № 887-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 (эффективность труда) »;

-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».

1.3 К компетенции Учреждения относится установление заработной платы работников, в том числе надбавок, доплат, стимулирующих выплат, порядка и размера их установления.

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

1.5 Выплата заработной платы производится два раза в месяц – шестого и двадцать первого числа. Заработная плата производится безналичным расчетом (расчетный счет). 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 является расчетный листок. Расчетный лист выдается, согласно заявлению работника один раз в месяц. Форма расчетного листка утверждена директором с учетом мнения представительного органа работников. По учреждению издается приказ о составных частях по начислению заработной платы, удержаниях из заработной платы и кодам причитающихся выплат.

1.6 Установленные работнику доплаты и надбавки исчисляются в суммовом выражении (абсолютная величина). Премии и материальная помощь исчисляются в суммовом выражении. Добавки, надбавки, премии выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

1.7 При установлении доплат и надбавок, определении их размеров учитывается количество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.8 В случае не систематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

1.9 Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, утверждается приказом директора.

1.10 Стимулирующие выплаты производятся на основании «Положения о РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБОУ СОШ с. БУЗАЕВКА и его структурного подразделения Детский сад «Тополек».

1.11 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).

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.

1.13 Должностные оклады педагогических работников структурного подразделения устанавливаются директором Учреждения с учетом образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории на основании Постановления Правительства Самарской области в соответствии с

профессиональными квалификационными группами должностей.

1.14 Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

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

1.16 Должностные оклады (оклады) работников утверждаются приказом директора Учреждения в соответствии со штатным расписанием.

1.17 Обо всех изменениях по заработной плате работодатель предупреждает работника за два месяца в утвержденной письменной форме.

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

1.19 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).

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

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

1.22 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.

2. Формирование, структура и распределение фонда оплаты труда

2.1 Формирование фонда оплаты труда.

2.1.1 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:



где: $NROz_i$ - 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;

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

nz - 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);

$$ОДФС = \sum_{i=1}^k \left(\left(\left(\frac{НБФ_i \cdot C \cdot 15}{СФНК_j} \right) - НБФ_i \cdot C \right) \cdot D_j \cdot \frac{n_i}{12} \right)$$

i - порядковый номер периода, на который распространяется действие норматива финансового обеспечения образовательной деятельности общеобразовательных учреждений в части реализации основных общеобразовательных программ в расчете на одного учащегося за счет средств областного бюджета;

НБФ $_i$ - норматив для финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, финансового обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в расчете на одного

обучающегося (воспитанника) с учетом корректирующих коэффициентов или нормативных затрат в государственных образовательных учреждениях Самарской области, устанавливаемые нормативными правовыми актами Самарской области (далее - норматив финансирования);

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и норматива финансирования;

15 - количество учащихся в классе в сельских общеобразовательных учреждениях для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги;

СФНК_j - средняя фактическая наполняемость классов-комплектов на j-ую дату;

Д_j - численность обучающихся в общеобразовательном учреждении по соответствующим классам и (или) уровням образования, используемая при определении средств областного бюджета;

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

n_i - количество месяцев в i-ом периоде;

12 - количество месяцев в году.

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

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда работников детского сада «Тополек» 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:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T$$

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;

(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).

2.1.3 Формирование заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

0,5 ставки * должностной оклад, установленный ППСО + Надбавка за интенсивность и напряжённость (стимулирующая часть)

- должностной оклад устанавливается пропорционально занятой ставке на основании действующей в Учреждении системы оплаты труда.

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.

2.2 Структура и распределение фонда оплаты труда.

2.2.1. 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.

2.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Бузаевка включает:

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

Методика формирования фонда оплаты труда ГБОУ СОШ с. Бузаевка осуществляется, согласно **Приложению № 1**.

Специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базового фонда распределяется следующим образом: не менее 35% на оплату труда работников административно-хозяйственной части, и не более 65% на оплату труда педагогических работников.

2.2.3. 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.

2.2.4 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).

2.2.5 Структура фонда оплаты труда работников, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на индивидуальном обучении, определяется исходя из базового фонда, который составляет не менее 88,3% ФОТ и стимулирующего фонда, составляющего не более 11,7% 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.

2.2.6 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%

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере:

ДОУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ	28,3 %
---------------------	--------

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

В базовую часть фона оплаты труда работников структурного подразделения 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", 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.

2.3 Оплата труда

2.3.1 Заработная плата работников Учреждения производится в соответствии с утвержденной директором школы тарификацией педагогических работников и штатного расписания для работников административно-хозяйственного персонала.

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.

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

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

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;

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.

2.3.3 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:

ФОТпед245

$$Сч = (a1b1 + a2b2 + \dots + a11b11) / 365$$

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);

a1 – количество учащихся в первых классах без учёта учащихся, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b1 - 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:

ФОТинд245

$$Сч = (a1b1 + a2b2 + \dots + a11b11) / 365$$

Где:

Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;

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

a1 - количество учащихся в первых классах, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

б1 - 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.

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

$ЗПр = 3ПсрКрКквКзн + Ср$, где

ЗПр – заработная плата руководителя ОУ;

3Пср – 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:

3-я группа – 1,2;

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.

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

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

ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

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

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

3-я группа - до 1,1;

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 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, 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;

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 исключение 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.

2.3.7. 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.

2.3.8. 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)

2.3.9. 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.

2.3.10. Для сторожей 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.

2.3.11. 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 предоставляются 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.

2.3.13. 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 целевых субсидий 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.

2.3.14. 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 целевых субсидий. 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

2.3.15 Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных

года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности. При этом за первые три дня по временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя.

2.4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

2.4.1. 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 СПДС в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ, устанавливается доплата и надбавки от оклада, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431.

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

2.4.3. 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).

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

2.4.5. 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 не менее 4% и не более 20%

помощник воспитателя не менее 4% и не более 20%.

Компенсационная выплата производится из расчета 4 % за одного ребенка с ограниченными возможностями здоровья, но не более 20 %.

2.5. О минимальном размере оплаты труда

2.5.1. Работникам Учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

2.5.2. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника Учреждения.

2.5.3. Указанные выплаты обеспечиваются директором Учреждения за счет средств бюджета, направленных Учреждением на оплату труда.

2.5.4. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

3. Выплаты за счет целевых субсидий

3.1.1. 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.

3.1.2 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.

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 не позднее последнего дня месяца.

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.).

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, в целях замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство, осуществлять, исходя из финансовых возможностей.

3.1.3 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, являющееся 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.

3.1.4. Выплаты и размер компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (ГИА) 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.

3.1.5 Ежемесячно производится вознаграждение за проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях

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

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время, пропорционально отработанному времени не позднее последнего дня месяца.

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.).

4. Порядок и условия определения доплат

4.1.1 Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ)

4.1.2. Доплаты к основному заработку производятся из специальной части ФОТ и выражаются в суммовом выражении (абсолютная величина) делятся на:

Дополнительные обязанности	Доплата не менее (рублей)
За проверку тетрадей	200
За заведование кабинетом	200
заместитель директора по УВР	5000
Организация работы с детьми с ОВЗ	1000
Курирование программы «Орлята России»	800
Размещение информации на buz gov	1000

Подготовка и проведение аттестации работников	1500
Руководитель методического объединения	1000

4.1.3. Доплата педагогическим работникам за профильное обучение в 10,11 классах за неполные группы рассчитывается по формуле:

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

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.

4.1.4 . 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.

Доплаты к основному заработку производятся из базовой части ФОТ и выражаются в суммовом выражении (абсолютная величина) и делятся на:

Основания для назначения выплат из специальной части ФОТ	Размер выплат (% от базовой части)	Период выплат
1. Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, в том числе: - замещение занятий у преподавателей, - за совмещение профессий, - за расширение зоны обслуживания	100% до 100% до 100%	За все время замещения За фактическое время работы до приема штатного сотрудника Не более года
2. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями педагогических работников (учителя); - за исполнение обязанностей заместителя директора по учебно-воспитательной работе; исполнение обязанностей заместителя директора по воспитательной работе.	До 10000 руб. До 10000 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно Ежемесячно

- За организацию работы школьной библиотеки.	До 4000 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- За оформление протоколов заседаний педсоветов, административных совещаний и рабочих совещаний.	До 1500 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- Работу с родителями.	До 400 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- За заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, лаборатории, опытный участок, спортивный и актовый залы, компьютерным классом и т.д.).	Учебные кабинеты до 500 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- За выпуск школьной газеты	До 1000 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- За выполнение функций системного администратора	До 6500 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- За руководство методическим объединением.	До 2000 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
3. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно- хозяйственного персонала (заведующий хозяйством): - за выполнение должностных обязанностей кладовщика. - за выполнение функций грузчика	До 4000 руб.	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно
4. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно-хозяйственного персонала (главный бухгалтер): - За расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ (за проведение инвентаризации перед сдачей годовых отчетов, за ежемесячную ревизию (контроль) работы сотрудников бухгалтерии, за обеспечение безопасности персональных данных, за разъездной характер работы).	До 4000 руб.	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно
5. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно- хозяйственного персонала (сторож): - за выполнение должностных обязанностей дворника.	До 2000 руб.	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно
6. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно- хозяйственного персонала (уборщик служебных помещений): - за выполнение функций вахтера	До 3000 руб.	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно
7. Работа в сельской местности для биологических работников.	25%	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно
8. За наставничество	До 1000 рублей	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно

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

5.1. 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.

5.2. 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).

5.3. 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).

6. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности

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».

7. Порядок оплаты работы в праздничные и выходные дни

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.

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

8. Порядок расчета отпускных выплат и выплаты компенсации за неиспользованный 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).

Выплата отпускных производится не позднее чем за три дня до начала отпуска. Выплата компенсации за неиспользованный отпуск выплачивается в день увольнения.

При увольнении работника до окончания того рабочего дня, в счет которого он уже получил ежегодный 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.6 и п. 7 ст. 83 ТК РФ.

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

9. Оплата времени простоя.

Время простоя (статья 72.2 Трудового Кодекса РФ) по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третьих частей средней заработной платы работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

10. Условия переноса ежегодного оплачиваемого отпуска

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.

11. Порядок оплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

11.1. 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, но не более 30% от средней заработной платы временно отсутствующего работника в месяц на ставку и выплачивается пропорционально отработанному времени.

11.2 Работникам структурного подразделения дошкольного образования

При поручении исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника дошкольного образования устанавливается доплата исходя из размеров 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, но не более 30% от средней заработной платы временно отсутствующего работника в месяц на ставку и выплачивается пропорционально отработанному времени.

12. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда

1. Источниками формирования премиального фонда ГБОУ СОШ с. Бузаевка являются:

- экономия фонда заработной платы;
- доходы от финансово-хозяйственной деятельности ГБОУ СОШ с. Бузаевка;
- иные источники поступления, не противоречащие Уставу ГБОУ СОШ с. Бузаевка, действующему законодательству РФ.

2. Премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, учебный или календарный год) или без указания определенного периода при наличии денежных средств.

3. Возможна выплата разовой премии:

- за высокие достижения в труде, за выполнение особо важной или срочной работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, по результатам смотров, конкурсов (до 12000 рублей),
- за соблюдение финансово – хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств,
- за увеличенный объем работы,
- за систематическую результативную работу по созданию безопасных условий осуществления образовательной деятельности.

4. Премия работнику не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания.

5. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее долгосрочного лечения – не менее 3000 руб.
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и др.) – не менее 2000 руб.
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) – не менее 2000 руб.

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

8. Работникам учреждения может быть выплачено материальное поощрение:

- к праздникам – не менее 500 рублей;
- к знаменательным событиям (свадьба работника или рождение ребёнка у работника учреждения)- не менее 1000 рублей.

9. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем учреждения из расчета имеющегося фонда экономии заработной платы.

10. Выплата материального вознаграждения директору школы осуществляется на основании распоряжения руководителя Кинельского Управления МО и Н Самарской области.

13. Порядок определения стажа педагогической работы

13.1. 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.

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

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.

**Приложение № 1 к Положению об
оплате труда ГБОУ СОШ с. Бузаевка**

Методика формирования и распределения Фонда оплаты труда

Учреждения расположенные в городской местности					
ступень	Базовая часть (%)				стимулирующая часть (%)
	81,76				
	пед.работники	АХП	спец.часть	итого базовая часть	
1-й класс	54,41	23,78	21,81	100	18,24
2-4-х классах	54,61	23,58	21,81	100	18,24
5-й класс	56,31	21,88	21,81	100	18,24
6-й класс	56,29	21,9	21,81	100	18,24
7-й класс	56,28	21,91	21,81	100	18,24
8-9-е классы	56,27	21,92	21,81	100	18,24
Углубленное изучение отдельных предметов (профильное обучение)					
1-4-й классы	54,51	23,68	21,81	100	18,24
5-й класс	56,18	22,01	21,81	100	18,24
6-й класс	56,17	22,02	21,81	100	18,24
7-й класс	56,15	22,04	21,81	100	18,24
8-9-е классы	56,16	22,03	21,81	100	18,24
10-11-е классы	45,54	21,32	33,14	100	18,24
Реализация адаптированных программ					
1-4-й классы ФГОС	54,27	23,92	21,81	100	18,24
5-9-е классы ФГОС	59,69	18,5	21,81	100	18,24
10-11-е классы	57,47	20,72	21,81	100	18,24
Индивидуальное обучение	93,45	0	6,55	100	18,24
Семейное обучение	100				

Учреждения расположенные в сельской местности					
ступень	Базовая часть (%)				стимулирующая часть (%)
	81,76				
	пед.работники	АХП	спец.часть	итого базовая часть	
1-й класс	54,07	24,12	21,81	100	18,24
2-4-х классах	54,34	23,85	21,81	100	18,24
5-й класс	56,08	22,11	21,81	100	18,24
6-й класс	56,08	22,11	21,81	100	18,24
7-й класс	56,07	22,12	21,81	100	18,24
8-9-е классы	56,08	22,11	21,81	100	18,24
Углубленное изучение отдельных предметов (профильное обучение)					
1-4-й классы	54,23	23,96	21,81	100	18,24
5-й класс	56,08	22,11	21,81	100	18,24
6-й класс	56,08	22,11	21,81	100	18,24
7-й класс	56,08	22,11	21,81	100	18,24
8-9-е классы	56,08	22,11	21,81	100	18,24
10-11-е классы	45,5	21,56	32,94	100	18,24
Реализация адаптированных программ					
1-4-й классы ФГОС	54,19	24	21,81	100	18,24
5-9-е классы ФГОС	59,81	18,38	21,81	100	18,24
10-11-е классы	57,53	20,66	21,81	100	18,24
Индивидуальное обучение	93,45	0	6,55	100	18,24
Семейное обучение	100				