

ПРИНЯТО

с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Решение от « 01 » июля 2024 г.
№ 2

Председатель
_____ Бадртдинова Ю.О.

УТВЕРЖДЕНО

приказом
от « 01 » июля 2024 г.
№ 21/1-од

Директор
ГБОУ СОШ с. Русский Байтуган
_____ Гордеева В.А.

СОГЛАСОВАНО

Решение « 01 » июля 2024 г.
№ 2

Председатель
_____ Сафина Р.М.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников и порядке установления доплат, надбавок и
стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы с. Русский Байтуган
муниципального района Камышлинский Самарской области**



S=RU, O=ГБОУ
СОШ с. Русский
Байтуган, CN=
Гордеева В.А., E=
bajtugan_sch_kmsh@
samara.edu.ru
00ebf814848d44e54e
2024.07.05
12:02:13
+04'00'

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) является локальным актом об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплатах между работодателем и работниками общеобразовательного учреждения (далее - ОУ).

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Бюджетный кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О про ведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2017 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, от 16.07.2020 N 494, от 30.08.2021 N 629, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485 (ред.20.12.2016));
- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 г. №398, от 27.10.2011 №702, от 31.10.2012 №600, от 21.03.2013 №107, от 12.12.2013 №756, от 16.12.2013 №762, от 17.02.2014 №79, от 31.12.2015 №917, от 15.12.2016 №736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред.20.12.2016), от 25.09.2012 №475, от 29.10.2012 №576);
- Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (в редакции Постановлений Правительства Самарской от 29.04.2008 № 128, от 24.12.2008 № 522, от 24.08.2011 № 408, от 27.10.2011 № 681, от 14.08.2014 № 482);
- Постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 684 «Об организации с 1 января 2012 года профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в Самарской области» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107, от 18.12.2013 № 783);
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 г. № 92, от 09.10.2009 г. № 536, от 23.06.2010 г. №299, от 12.10.2011 г. №575, от 27.10.2011 г. №702, от 21.06.2012 г. №287, от 25.09.2012 г. №475, от 21.03.2013 г. №107, от 30.10.2013 г. №582, от 22.01.2014 г. №25, от 17.02.2014 г. №79, от 31.12.2015 г.

№917, от 06.10.2016 г. №578, от 23.12.2016 г. №797, от 01.02.2017 г. №62, от 18.04.2017 г. №245, от 14.09.2017 г. №594, от 14.02.2018 г. №78, от 29.11.2018 г. №721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, от 05.02.2021 N 51, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485 (ред.20.12.2016)).

- Постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 N 6 "Об утверждении государственной программы Самарской области "Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области" на 2015 - 2024 годы (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 13.04.2015 N 179, от 15.04.2015 N 186, от 16.04.2015 N 189, от 22.05.2015 N 285, от 29.06.2015 N 381, от 10.07.2015 N 417, от 14.08.2015 N 514, от 28.08.2015 N 540, от 15.10.2015 N 649, от 29.10.2015 N 686, от 03.11.2015 N 703, от 05.11.2015 N 705, от 05.11.2015 N 706, от 30.11.2015 N 789, от 02.12.2015 N 792, от 16.12.2015 N 842, от 20.02.2016 N 70, от 18.03.2016 N 119, от 28.03.2016 N 141, от 08.06.2016 N 290, от 16.06.2016 N 309, от 29.06.2016 N 331, от 28.07.2016 N 417, от 28.07.2016 N 419, от 03.08.2016 N 427, от 16.12.2016 N 754, от 30.12.2016 N 850, от 04.04.2017 N 214, от 04.05.2017 N 298, от 31.05.2017 N 358, от 07.06.2017 N 375, от 31.07.2017 N 501, от 07.08.2017 N 518, от 21.11.2017 N 743, от 30.11.2017 N 771, от 12.12.2017 N 807, от 26.12.2017 N 887, от 27.12.2017 N 898, от 26.02.2018 N 104, от 02.04.2018 N 165, от 28.04.2018 N 237, от 04.06.2018 N 308, от 16.07.2018 N 398, от 18.07.2018 N 409, от 05.09.2018 N 529, от 20.09.2018 N 560, от 15.11.2018 N 677, от 10.12.2018 N 761, от 23.01.2019 N 14, от 11.02.2019 N 63, от 25.02.2019 N 101, от 04.04.2019 N 198, от 11.04.2019 N 219, от 24.05.2019 N 340, от 04.07.2019 N 457, от 09.09.2019 N 625, от 26.09.2019 N 671, от 07.10.2019 N 694, от 20.11.2019 N 832, от 29.11.2019 N 865, от 04.12.2019 N 881, от 13.12.2019 N 928, от 31.12.2019 N 1040, от 31.01.2020 N 48, от 03.03.2020 N 123, от 24.03.2020 N 182, от 08.04.2020 N 224, от 13.04.2020 N 249, от 22.05.2020 N 345, от 27.05.2020 N 360, от 28.05.2020 N 366, от 08.07.2020 N 476, от 31.07.2020 N 541, от 19.08.2020 N 611, от 20.08.2020 N 616, от 25.08.2020 N 632, от 10.09.2020 N 679, от 10.09.2020 N 682, от 21.09.2020 N 714, от 21.09.2020 N 716, от 02.10.2020 N 759, от 02.11.2020 N 849, от 02.11.2020 N 850, от 08.12.2020 N 979, от 22.12.2020 N 1072, от 23.12.2020 N 1086, от 28.12.2020 N 1118, от 30.12.2020 N 1135, от 30.12.2020 N 1139, от 27.01.2021 N 31, от 19.03.2021 N 143, от 24.03.2021 N 168, от 24.05.2021 N 315, от 31.05.2021 N 345, от 04.06.2021 N 372, от 04.06.2021 N 377, от 07.06.2021 N 379, от 07.06.2021 N 380, от 10.06.2021 N 391, от 11.06.2021 N 395, N 1059 от 23.12.2021, N 169 от 25.03.2022, N 1199 от 21.12.2022, N 1462 от 09.06.2023, N 1108 от 08.12.2023, N 1000 от 11.12.2023, с изм., внесенными Решением Самарского областного суда от 23.12.2015));

- Постановление Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года N 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 18.10.2006 N 135, от 09.02.2007 N 11, от 17.02.2010 N 48, от 17.02.2011 N 59, от 27.10.2011 N 670, от 19.03.2012 N 128, от 22.01.2014 N 25, от 22.02.2018 N 93), от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (ред.16.07.2020), от 16.03.2021 N 140), от 29 марта 2024 года №397, от 29 марта 2024 года №398

- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29 сентября 2021 года N 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области,

подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, (в ред. Приказ Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 года N 1601н);

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года N 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8- од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од, от 13.03.2018 № 100-од, от 14.12.2020 № 555-од, от 14.01.2022 № 8-од, от 29.08.2022 № 440-од, от 30.01.2023 № 47-од, от 25.12.2023 № 885-од, от 02.05.2024г. № 282-од),

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од);

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности 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;

- Федеральным законом от 07.10.2022 N 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;

- Иные нормативные правовые акты органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующие оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

1.3. Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников ОУ, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.4. Для целей Положения используют следующие основные понятия и определения:

-система оплаты труда работников ОУ – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

-минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

-заработная плата работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;

-должностные оклады работников ОУ устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

-выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам ОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

-выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников ОУ с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

- сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

1.5. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника ОУ по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.6. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ОУ, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему).

1.8. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового

договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

1.9. В соответствии со статьей 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. ГБОУ СОШ с. Русский Байтуган, финансируется из федерального и областного бюджетов, производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Настоящее положение вводится в действие с 01 июня 2024 года после согласования с профсоюзным комитетом, Управляющим советом Учреждения и утверждения приказом директора Школы.

1.11. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.
- 2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
- 2.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.
- 2.4. Условия оплаты труда работников, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного характера, включаются в текст трудового договора. В случае изменения оплаты труда и (или) показателей, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.
- 2.5. Распределение фонда оплаты труда:
 - 2.5.1. Фонд оплаты труда работников ОУ состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников ОУ до уровня МРОТ (устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы).
 - 2.5.2. В базовую часть фонда оплаты труда включается оплата труда исходя из должностного оклада (окладов).
 - 2.5.3. Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя компенсационные выплаты (выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам ОУ, занятым

на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных), а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладам) работника.

2.5.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.5.6. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности ОУ соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

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

2.6. Структура фонда оплаты труда:

2.6.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школы) состоит из:

1) базового фонда в размере 81,76 % от фонда оплаты труда работников.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами 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;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

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

3) объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ установленного федеральным законом. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, финансово-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$ZП = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп$ где:

ZП-заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч-средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом; Кпр- коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе ФГОС, который устанавливается в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Н- количество учащихся по учебному предмету, согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

Уп - количество часов по учебному предмету, согласно 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 (иностранный язык, информатика, технология, физическая культура, физика, химия) проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

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

Ккв-повышающий, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию; 1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию; Кзн-повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук;

Д-компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда; Сп- величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед.} \times \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТпед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$$(\sum a_i b_i)$$

- сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом; a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы; УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

Для расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ в соответствии с федеральными и региональными нормативными документами. Заработная плата руководителя ОУ, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МО и НСО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

Заработная плата руководителя ОУ, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ и рассчитывается по формуле:

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

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

или для заместителей руководителя, главного бухгалтера

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 руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию; 1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, 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 руководителю общеобразовательного учреждения.

Часть заработной платы директора и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения формируется за счет стимулирующего фонда оплаты труда структурных подразделений по состоянию на 1 января и 1 сентября.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации»

2.6.2. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения состоит из:

Нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образовательные на основное ФГОС в

расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета(далее-нормативные затраты), по осуществлению присмотра и ухода определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основное ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее базовый норматив затрат) и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождения дошкольного образовательного учреждения, по формуле:

$NЗ = БН \times К$,

где БН- базовый норматив,

К - корректирующий коэффициент, учитывающий особенности реализации программ дошкольного образования детей в возрасте:

от 3 лет до 7 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

от 2 месяцев до 3 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и определяется по формуле:

$БН = БНГ + БНХ$

где БНГ - базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги
Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета:

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

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

Соотношение базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе ФГОС в расчете на одного воспитанника:

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

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

коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда на величину стимулирующей части,- 1,3947.

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

$$ФОТ = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \cdot D_k(R_z)}{12} \right) + T,$$

где: $NROP_{zi}$ -величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта 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 на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

D_k -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;

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 (абзац введен согласно изменениям, на 15 января 2018 года).

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

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

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

3. УСЛОВИЯ, ВИДЫ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ОУ.

- 3.1. Работникам образовательного учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.
- 3.2. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.3. Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом директора по состоянию на 01 сентября и 01 января при формировании штатного расписания в пределах ФОТ. Выплаты устанавливаются в форме доплат (рубли) или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории и за образование, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особых) и ответственных работ.
- 3.4. Доплаты и выплаты могут быть постоянными (на год), временными (на полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).
- 3.5. Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:
 - окончание срока действия доплат и выплат;
 - 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.
- 3.6. Специальный фонд оплаты труда ОУ включается в структуру базовой части фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.
- 3.7. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу квалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.
- 3.8. Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.
- 3.9. **Доплаты компенсационного характера, применяемые в учреждении за выполнение дополнительной работы:**

Виды	Размер %
------	----------

проверка тетрадей и письменных работ	до 15 %
заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.)	до 10 %
консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 15 %
самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники	до 50 %
работа педагогических работников с родителями	до 25%
организация предпрофильной подготовки учащихся	до 15 %
ведение персонифицированного учета	до 45 %
оформление документов на льготное пенсионное обеспечение	до 25 %
самостоятельная подшивка документов	до 50 %
работа с архивом (оформление и хранение)	до 35 %
ведение статистической отчетности	до 35 %
учет и организация горячего питания	до 45 %
информационно-техническое сопровождение сайта ОУ	до 50 %
руководство методическими объединениями	до 20 %
внедрение современных образовательных технологий	до 20 %
внедрение и контроль в процесс обучения здоровьесберегающих технологий	до 20 %
осуществление мониторинга состояния здоровья и уровня физического развития учащихся и физическую подготовку	до 15 %
организация работы с программным комплексом АСУ РСО	до 50 %
организация работы с программным комплексом «АТТЕСТАТЫ»	до 20 %
организация работы с программным комплексом АИС Кадры в образовании	до 50 %
ведение воинского учета	до 50 %
подготовка демонстрационных опытов	до 10 %
организация работы по безопасности жизнедеятельности ОУ	до 50 %
организация кружковой работы	до 50 %
ведение протоколов общих собраний, педагогических, управляющих советов, и иных протоколов в соответствии с требованиями	до 25 %
выполнение обязанностей библиотекаря	до 50 %
работа с общественными организациями	до 15 %
выполнение функции наставника	до 20%
организация работы и руководство экспериментальной площадкой, инновационной деятельности учреждения	до 100 %
работа в комиссиях разного уровня: - за участие в экспертной комиссии - за участие в закупочной комиссии - за участие в приёмочной комиссии	до 50 % до 15 % до 25 % до 10 %
- за участие в постоянно действующей инвентаризационной комиссии - за участие в комиссии по развитию образовательного процесса	до 50% до 50%
оформление, озеленение помещений школы, детских садов и прилегающих к ним территорий	до 50 %
работа в системе единой электронной очереди Е-услуги	до 50 %
оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов воспитательно-образовательного процесса	до 15 %
своевременное и качественное ведение банка данных детей охваченных различными видами контроля	до 25 %
организация работы с программным комплексом ЕИС (единая информационная система закупок)	до 50 %
работа на официальном сайте размещения информации об учреждении www.bus.gov.ru	до 50 %

интенсивность, напряженность труда	до 100%
осуществление мониторинга, аудита и контроля закупок товаров, работ, услуг, определение поставщиков, обеспечение гласности осуществления закупок	до 100 %

3.10. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
 - учитывающими наполняемость класса (группы) углубленного уровня в 10-11-х классах;
 - учитывающими квалификационную категорию работников;
- * доплаты за работу в ночное время (35%). Ночным временем признается период с 22 до 6 часов (ст. 154 ТК РФ). Продолжительность рабочей смены в ночное время уменьшается на час без последующей отработки. То есть, если сотрудник в ночное время отработал семь часов вместо стандартных восьми, то ему положена оплата ночных часов. Отрабатывать дополнительный час до 8 стандартных часов не требуется;
- * доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со ст. 153 ТК РФ;
- * доплаты за совмещение профессий (должностей), исполнение трудовых обязанностей в свое рабочее время – до 200% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;
- * доплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (выполнение работы, в большем объеме по той же профессии), определенной трудовым договором, в соответствии со ст. 151 ТК РФ - до 300% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении.

Виды работ за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ:

- выполнение сотрудником дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего времени по его же должности (профессии) без отрыва от основной работы;
- Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом;
- за счет вакантных должностей;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- интенсивность и напряженность труда (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и т.п.);
- подготовка педагогов учреждения для участия в конкурсах разного уровня;
- организации предметно – развивающей среды в групповых помещениях;
- обеспечение санитарно – гигиенических норм функционирования учреждения;
- обеспечение бесперебойного функционирования технических сооружений здания;
- соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труд;
- увеличение объема начислений родительской платы, за присмотр и уход за детьми дошкольного образования и платные услуги, начисления заработной платы, учета материальных ценностей и основных средств;
- подготовка обучающихся (воспитанников) к интеллектуальным, творческим конкурсам, олимпиадам;
- подготовка команды обучающихся (воспитанников) к различным спортивным соревнованиям;

-техническая подготовка к занятиям, соревнованиям, надлежащее обслуживание и содержание инвентаря;

- администрирование и ведение документации по учету и движению контингента обучающихся;
- увеличенный объем делопроизводства;
- оформление и ведение личных дел работников, внесение сведений о работниках в систему АСУ РСО;
- работа с родителями (консультации, организации семейных родительских клубов, Служба ранней помощи, оформление уголков и т.д.);

-Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, в соответствии с Законом РФ от 10.07.2007г. п.8 ст.55 № 3266-1 «Об образовании», пунктом 11 статьи 108 ФЗ «Об образовании в РФ» № 279 от 29.12.2012 г.

-Установить ежемесячное вознаграждение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 года, в редакции постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25, от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (в ред. 16.07.2020)) в сумме 2015 рублей при наполняемости класса 25 и более человек, в классах наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

- В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024 года №397 и Постановление от 29 марта 2024 года №398 педагогическим работникам, осуществляющих классное руководство, устанавливается дополнительное вознаграждение за счет средств федерального бюджета в размере 10 000 рублей за класс, класс-комплект вне зависимости от наполняемости, но не более чем за 2 класс, класса- комплекта.

Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя.

3.11. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей -до 250% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении:

- участие в проведении ремонтных работ, оформлению игровых площадок, озеленение помещений и прилегающих территорий;
- погрузочно – разгрузочные работы (перенос грузов вручную, внутри складская переработка, сортировка, укладка груза);
- общественно-полезный труд, содержание участков в образцовом состоянии (уборка территории от снега, листвы, копка земельных участков); организация работы на участке: весной, летом и осенью;
- изготовление и ремонт мебели; изготовление методических пособий в рамках образовательных программ;
- самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники, обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники;
- работа по постановке на учет в системе единой электронной очереди;
- ведение, учет и организация горячего питания;
- разработка рецептов диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача;
- организация работы по безопасности жизнедеятельности, выполнение работы по охране труда, обеспечение антитеррористической защищенности;
- ведение протоколов общих собраний и педагогических советов в соответствии с требованиями;
- организация работы с программным комплексом АСУ РСО;
- подготовка документов по комплектованию на новый учебный год, работа с вакансиями;
- ведение сайта и обновление информации на информационных ресурсах в сети Интернет;
- организация и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся;
 - заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;
 - участие в работе УМО, руководство методическим объединением учителей;
 - выполнение обязанностей председателя совета трудового коллектива, председателя профкома;
 - организация работы совета по профилактике, деятельность по профилактике

- детского дорожно-транспортного травматизма;
- разработка стратегических документов (программа развития, основная образовательная программа и т.д.);
- наставничество;
- работа с родителями;
- подготовка школьной команды к различным спортивным соревнованиям;
- внедрение новых технологий в обучение и воспитание, кружковая работа; участие в экспериментальной работе;
- организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, районные, областные и др.);

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ, ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников государственного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда, качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

4.3. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются учредителем образовательного учреждения.

4.4. Условиями для назначения Выплат являются:

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

4.5. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа директора ОУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

4.6. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

Максимальный период выплат – один год.

4.7. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

4.8. Стимулирующий фонд школы в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется следующим образом:

- не более 3% на стимулирующие выплаты руководителю;
- не менее 85 % на стимулирующие надбавки;
- не более 12 % на премии.

4.9. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директору (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

4.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образования распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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.

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 и 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.

4.11. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.12. При переводе (приеме) из другого образовательного учреждения за педагогическим работником могут быть сохранены стимулирующие выплаты полностью либо частично, при наличии экономии по стимулирующей части и на усмотрение директора Учреждения, по решению экспертной комиссии. При выходе работника из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком за ним сохраняются стимулирующие выплаты, которые выплачивались работнику на момент его ухода в отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

4.13. Сроки представления руководителем общеобразовательного учреждения в управляющий совет аналитической информации о показателях деятельности работников определяется за месяц до назначения Выплат при разработке Положения об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам учреждения или внесения изменений в Положение.

4.14. Работники общеобразовательного учреждения представляют в экспертную комиссию материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ, за период работы с января по декабрь - до 25 декабря - работники школы и дополнительного образования, за период работы с января по август - до 25 августа и за период с сентября по декабрь - до 25 декабря – работники дошкольного образования.

4.15. Выплаты исчисляются с учетом наличия средств в стимулирующей части и распределяются в соответствии с балльным рейтингом педагогов, других работников, установленным за результативность работы. Размеры Выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный в оценочном листе. Баллы в оценочном листе проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели в оценочном листе являются основанием для назначения Выплат. Оценочный лист подписывается председателем экспертной комиссии.

4.16. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ), денежный вес 1 балла при определении критериев и показателей качества труда работников по школе и каждому структурному подразделению определяются отдельно.

4.17. Состав экспертной комиссии определяется приказом директора школы. В состав экспертной комиссий включаются: заместители директора, главный бухгалтер, председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений, учителя- предметники,

воспитатели, тренеры-преподаватели.

4.18. Председатель экспертного совета выбирается тайным голосованием из числа членов совета.

4.19. После утверждения оценочных листов директор ОУ в течение трех дней издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.20. Денежный вес 1 балла при определении критериев и показателей качества труда учителей рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников школы на общую сумму баллов всех учителей.

Стимулирующий фонд учителей начальных классов и учителей основной, старшей школы рассчитывается отдельно, пропорционально количеству работников.

4.21. Денежный вес 1 балла при определении критериев и показателей качества труда работников структурных подразделений дошкольного и дополнительного образования, в том числе и руководителей структурных подразделений, рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ), за вычетом общей суммы ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам структурных подразделений и суммы стимулирующих выплат директору и главному бухгалтеру Учреждения, на общую сумму баллов всех работников.

4.22. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

Работник ОУ знакомится с решением экспертной комиссии по установлению надбавок за результативность его труда и, в случае своего несогласия с оценкой в течении двух рабочих дней направляет письменное заявление на имя директора учреждения с просьбой о повторном рассмотрении материалов, обосновав в заявлении свою просьбу.

4.23. По поручению директора Учреждения члены экспертной комиссии повторно рассматривают материалы работника ОУ и в течение 3-х дней готовят письменный ответ.

4.24. Предложения членов экспертной комиссии учитываются директором ОУ при подготовке приказа на установление выплат.

4.25. Предложения комиссии по установлению надбавок за результативность работы работника ОУ могут быть приняты директором Учреждения к рассмотрению в случае, если они получили положительную оценку более чем половины членов комиссии и завизированы председателем экспертной комиссии.

4.26. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующего

4.27. балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. Корректировка денежного веса 1 балла может производиться и в случае наступления права на стимулирующие выплаты у впервые принятых работников.

4.28. Снижение или отмена стимулирующих выплат надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия Выплат;
- снижение качества работы, за которое были определены Выплаты;
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- дисциплинарное взыскание в период действия Выплат.

4.29. Для каждой категории работников общеобразовательного учреждения устанавливаются свои критерии и показатели качества труда.

5. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности средств социального страхования и по другим причинам средства могут быть направлены на премирование работников.

5.2. Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания (ст. 191 «Поощрения за труд» Трудового кодекса РФ).

5.3. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

5.4. Применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

5.5. Размер премии работникам определяет директор Школы, в зависимости от степени сложности, напряженности, порученной и выполненной работы по представлению заместителей директора или руководителей структурных подразделений.

5.6. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

5.7. Премия выплачивается до 200% от заработной платы, по следующим **критерии и показателям:**

№	Основание для премирования, критерии и показатели	Размер от заработной платы
1	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы	до 100%
2	За 100% обеспечение обучающихся (своевременное определение всех детей школьного возраста в микрорайоне Школы и обеспечение посещения ими школы)	до 50%
3	За выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ	до 100%
4	За своевременное, качественное составление расписания занятий, расписания дополнительного образования, организацию блочного расписания старших классов и своевременную корректировку	до 25%
5	За качественную и результативную работу по преодолению педагогической запущенности детей и организацию индивидуальной работы	до 20%
6	За качественную организацию работы по преемственности обучения учащихся 1,5,10-х классов	до 20%
7	По итогам учебного и календарного года	до 100%
8	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	до 10% до 20% до 50% до 100%

9	Результаты участия обучающихся в социальных мероприятиях - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	до 10% до 20% до 50% до 100%
10	За соблюдение трудовой и производственной дисциплины	до 100%
11	За подготовку и проведение на хорошем уровне школьных, городских, окружных, областных соревнований, турниров.	до 100%
12	Подготовка команды и участие в соревнованиях окружного и областного уровня, за участие в Форумах, областных конкурсах и т. д.	до 100%
13	За оперативное отслеживание изменений в Законодательстве РФ по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности	до 50%
14	За качественное оформление документации, вовремя подготовленные и предоставленные бухгалтерские и статистические отчеты	до 100 %
15	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность имущества и укрепление материальной базы Учреждения	до 50%
16	За соблюдение сроков и качественную подготовку (проведение косметического ремонта и оформление помещений) Учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	до 50%
17	За отсутствие нарушений в делопроизводстве при документарной проверке, качественное и своевременное оформление личных дел обучающихся, сотрудников	до 100%
18	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса	до 20%
19	За своевременное обеспечение бесплатными учебниками	до 25%
20	За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы; каникулярного отдыха обучающихся; создание новых общественно-значимых детских организаций, объединений с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся	до 100%
21	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	до 100%
22	За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной итоговой и промежуточной аттестации, переводным экзаменам	до 100%
23	За активное участие в методической работе, обмен опытом работы, наставничество	до 50%
24	Штатным работникам, награжденным правительственными, отраслевыми наградами (в том числе директору Школы)	до 100%
25	За отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений обеденного зала, моечной, кухни, подсобок со стороны администрации и медицинских работников, контролирурующих органов	до 100%
26	За соблюдение технологии приготовления блюд и кулинарных изделий, качественную закладку и хранение продуктов	до 100%
27	Внедрение новых технологий в обучение и воспитание	до 100%
28	За кружковую работу	до 100%
29	За участие в экспериментальной работе	до 100%

30	За выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника	до 100%
31	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном или межрегиональном уровне - на федеральном или международном уровне	до 10% до 20% до 50% до 100%
32	Высокая результативность (первое, второе, третье место) по итогам смотров-конкурсов, проведение мастер-классов организованных самим Учреждением	до 100%
33	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта	до 50%
34	Организация деятельности школьных средств массовой информации: школьной газеты, тиражируемой и выходящей не реже 1 раза в месяц и (или) школьной теле-радиостудии	до 20%
35	Высокая результативность по итогам работы за месяц, квартал, год	до 100%
36	Высокая результативность по итогам работы за учебный год, выпуска детей через ПМПК	до 100%
37	Высокая результативность по итогам подготовки Учреждения к летнему оздоровительному сезону, работе в зимних условиях	до 100%
38	За высокий уровень работы с родителями использование нетрадиционных форм работы	до 100%
39	За высокий уровень общественной работы, повышающей рейтинг Учреждения	до 100%
40	Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов, платежных обязательств, посещаемости воспитанниками учреждения и снятие остатков	до 100%
41	За профессионализм, высокие показатели в работе, строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	до 100%
42	В связи с праздничными датами и юбилейными датами сотрудника Учреждения	до 100%

7. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- 1.1. для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- 1.2. для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в [другую местность](#), а также в других случаях;
- 1.3. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда ([часть третья статьи 155 ТК РФ](#)) или простое ([часть третья статьи 157 ТК РФ](#));
- 1.4. при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным [пунктом 8 части первой статьи 77](#) или [пунктами 1, 2](#) или [4 части первой статьи 81](#), [пунктах 1, 2, 5, 6](#) и [7 статьи 83](#) ТК РФ.

В случаях, предусмотренных п.п. 1.2.-1.4., работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для

возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

2. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда ([часть третья статьи 155 ТК РФ](#)) или простое ([часть третья статьи 157 ТК РФ](#));
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

Наименование случая	Размер от заработной платы
длительное (свыше 3-х месяцев) заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.)	до 100%
на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника	до 50%
по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.)	до 100%
в связи с травмой или несчастным случаем на производстве	до 100%
в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника	до 100%

3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.
4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

9. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

1. В целях совершенствования социальной защищенности работников в общеобразовательном учреждении осуществляются выплаты за счет средств областного бюджета.
2. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 года № 186, Постановлением Правительства Самарской области от 18.03.2016 года № 119, Постановлением Правительства Самарской области от 19.03.2021 года № 146 в целях повышения средней заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, до средней заработной платы в сфере общего образования в Самарской области осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 (пять тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования.
3. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239, Приказом Руководителя Северо-Восточного управления Министерства образования и

науки Самарской области № 031-од от 03 февраля 2016 года осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в общеобразовательном учреждении. Денежная выплата осуществляется молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в общеобразовательное учреждение, являющееся его основным местом работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в общеобразовательное учреждение.

4. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 года № 93 в целях повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций в Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, и педагогических работников учреждений общего образования в Самарской области, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений общего образования, реализующим образовательные программы дополнительного образования.