

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 г.о. Чапаевск
Бутырцева Е.А.
«01» февраля 2023 г.

От работодателя:
И.о. директора ГБОУ СОШ № 9
Чапаевск
О.К. Ягова
«01» февраля 2023 г.

**Согласовано:**

Управляющим советом
ГБОУ СОШ № 9 г.о. Чапаевск
Протокол № 4 от «01» февраля 2023 г.

**Положение
об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 9
городского округа Чапаевск Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 9 городского округа Чапаевск Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с нормативно правовой базой:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области от 14 декабря 2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» и Приложения к Постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «Методика формирования оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 62 от 01.02.2017 г. «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»,
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 30 сентября 2015 г. № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста 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 31 декабря 2015 года № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству

здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», приложение 10 к постановлению правительства Самарской области от 31.12.2015г. № 917 (формула и распределение частей ФОТ из 10 приложения для нашего учреждения)».

- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

- Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями).

- Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

- Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 21.11.2011 г. № 812-ОД «Об утверждении объемных показателей деятельности подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и порядка отнесения их к группам по оплате труда руководителей».

- Постановление Правительства Самарской области № 169 от 25.03.2022 г. «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- Коллективным договором ГБОУ СОШ № 9 г.о. Чапаевск, с целью реализации системы отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами и стимулирования качественного труда работнику Учреждения.

Данное положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения на неограниченный срок до внесения изменений.

2. Оплата труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных

общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося, которая определяется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от **31 декабря 2015 года № 917** «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от **27.11.2013 № 690** «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», приложение 10 к постановлению правительства Самарской области от **31.12.2015г. № 917** (формула и распределение частей ФОТ из 10 приложения для нашего учреждения)».

2.2. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей части. Соотношения базовых, специальных и стимулирующих частей будут изменяться согласно Постановлениям Правительства Самарской области:

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников направляется на оплату педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, а также на оплату труда согласно штатному расписанию работников административно-хозяйственного персонала;

2.2.2. Специальный фонд оплаты труда работников состоит из:

- Доплаты педагогическим сотрудникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.);

- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, установленные в соответствии с группами по оплате труда руководителю образовательного учреждения;

- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Стимулирующий фонд включает доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяются следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору учреждения – не более 3 % (виды, порядок, условия и размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями);

•на стимулирующие выплаты работникам учреждения – не более 97% (виды, порядок, условия и размер стимулирующих выплат сотрудникам учреждения, за исключением директора, устанавливается настоящим Положением.

2.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается на основании трудовых договоров.

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

2.5. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.7. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Заработанная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

ЗПп –заработанная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчётная единица за 1 учебный час;

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

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

4.2 – среднее количество недель в месяце;

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

1 – если класс не делится на группы;

2 –если класс делится на группы;

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

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

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

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

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

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное 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;

1.2 – за ученую степень доктора наук.

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

3.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения очной формы учащимися получающими образование в форме интегрированного обучения, 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 уровням образования (начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование) в разрезе утвержденных нормативов финансового обеспечения на одного учащегося.

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

$$Cч = \frac{ФОТ_{пед} 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) 365}, \text{ где}$$

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, находившимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и на длительном лечении в больницах (далее – индивидуальное обучение);

а₁ - количество учащихся в первых классах без учёта учащихся, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

б₁ – количество часов за год по базисному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

3.2.2. Средняя расчётная единица за один учебный час при индивидуальном обучении на 1 января и на 1 сентября рассчитывается по формуле:

$$Cч = \frac{\text{ФОТ инд } 245}{(a_1b_1 + a_2b_2 + \dots + a_{11}b_{11}) 365} \text{ где}$$

Сч – средняя расчётная единица за один учебный час;

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

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

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

245 - количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

4. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей

4.1. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПр = ЗПрср * Кр * Ккв * Кзн + Сд, \text{ где}$$

ЗПр – заработанная плата руководителя ОУ;

ЗПрср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном ОУ;

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2

4-я группа – 1,1

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается учредителем.

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, почетное 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 ученую степень кандидата наук, почетное 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;

Сд – величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

4.2.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора 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.

4.3. Заработная плата заместителей директора учреждения устанавливается директором учреждения, в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$З_{пр} = З_{пср} * K_{р} * K_{кв} * K_{зн}, \text{ где}$$

З_{пр} – заработная плата заместителей руководителя;

З_{пср} – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном Учреждении;

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

1-я группа – до 1,5;

2-я группа – до 1,3;

3-я группа – до 1,1;

4-я группа – до 1,0;

K_{кв} – 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;

K_{зн} – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное 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 ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное 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.

4.3.1. С учетом условий труда заместителям директора производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.3.2. Стимулирующие выплаты заместителям директора учреждения выплачиваются в соответствии с разделами 7,8,9 настоящего Положения.

4.3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей 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 3.

4.4. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, 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 и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

5.1. Заработная плата прочего персонала состоит из должностного оклада, установленного в соответствии со штатным расписанием, и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Должностные оклады прочего персонала общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя 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 бюджетного финансирования на одного обучающегося.

5.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников учреждения устанавливаются Постановлениями Правительства Самарской области.

5.4. С учетом условий труда работникам прочего персонала производятся выплаты компенсационного характера и доплаты из специального фонда, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.5. Стимулирующие выплаты работникам прочего персонала учреждения выплачиваются в соответствии с разделами 7,8,9 настоящего Положения.

6. Перечень показателей и порядок их расчета из специального фонда работникам.

6.1. Специальной части фонда оплаты труда включает в себя следующие доплаты:

Вид надбавки (доплаты)	Методика расчета
Доплата за классное руководство	Доплата за классное руководство производится в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2 015 (Две тысячи пятьсот) рублей (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»); в классах с наполняемостью менее 25 человек, в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся. Конкретная сумма за одного учащегося определяется Законодательством РФ и Приказом по учреждению.
	Вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета в размере 5000 рублей независимо от количества обучающихся в классе, пропорционально отработанному времени в календарном месяце. Определяется законодательством и Приказом по учреждению. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более в 2-х классах. В случае длительного отсутствия по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, возможно временное

	замещение другим педагогическим работником.
Доплаты за проверку тетрадей устанавливаются учителям очной формы обучения	Доплата устанавливается в абсолютной сумме приказом по учреждению: русский язык и литература в размере - от 1000р.; иностранный язык в размере - от 800р.; математика, физика в размере - от 1000р. начальные классы в размере - от 800 р.; биология, география, химия, информатика в размере - от 500р.; история, обществоведение в размере - от 500р.
Доплата за заведование кабинетом	Доплата устанавливается в абсолютной сумме приказом по учреждению, от 300 рублей.
Доплата, за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника	Доплата определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности и объема работ в процентах к окладу или в фиксированной сумме.
Доплата за расширение зоны обслуживания; доплата за увеличение объема работ; доплата за совмещение должностей	Доплата определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности и объема работ в процентах к окладу или в фиксированной сумме.
Доплата, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающая квалификационную категорию работников	Коэффициент – 1,2 для педагогических работников, имеющих высшую категорию; Коэффициент – 1,1 для педагогических работников, имеющих первую категорию; Коэффициент – 1,05 для педагогических работников, имеющих вторую категорию; Коэффициент – 1,1 для директора, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, имеющих высшую категорию.

Доплата, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающая деление класса на группы при обучении отдельным предметам (деление на группы)	Коэффициент – 1 если класс не делится на группы; Коэффициент – 2 если класс делится на группы.
Компенсационные доплаты работникам, предусмотренные ТК РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые за счет работодателя.	Размеры, установленные ТК РФ, а также коллективным договором ОУ, в том числе: -оплата ночных часов в повышенном размере на 35 процентов стоимости часа, рассчитанного от должностного оклада; -повышенный размер оплаты за сверхурочную работу – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, исходя из должностного оклада за каждый час работы; - повышенный размер оплаты в выходные и нерабочие праздничные дни - в двойном размере, исходя из должностного оклада за каждый час работы. 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;
Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.	Надбавка устанавливается приказом директору учреждения в размере 500 (пятьсот) рублей 00 копеек.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет	Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада. В СП реализующих программы дошкольного образования: ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.
Доплата за работу в дошкольных образовательных группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	Педагогическим работникам, работающим в группах с детьми с ОВЗ в размере 20 % от должностного оклада; помощникам воспитателя, медицинской сестре, работающим с детьми с ОВЗ в размере 15 % от должностного оклада.
Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Доплаты за вредные условия труда работникам учреждения устанавливается приказом директора

учреждения в следующем размере: Водитель, кухонный рабочий, повар— 4% от оклада.
--

6.2. Установленные приказом директора ежемесячные доплаты работникам из специального фонда выплачиваются в течение всего периода, на который они установлены пропорционально отработанному времени.

6.3. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

6.4. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

6.6. К компенсационным выплатам работникам, предусмотренным трудовым законодательством РФ, относятся:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;

- выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации,

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- пособие по временной нетрудоспособности;

- расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в следствии несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье);

- сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;

- сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

- Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

- Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 и 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Привлечение к работе допускается с письменного согласия работника.

- Сотрудникам с суммированным учетом рабочего времени доплата за переработку осуществляется по окончании учетного периода (календарный год). Количество часов, отработанных сотрудниками с суммированным учетом рабочего времени сверхурочно, определяется в виде разницы между количеством рабочих часов, фактически отработанных и нормой рабочего времени за учетный период (ст. 99 ТК РФ). По окончании учетного периода при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере в текущем месяце по графику.

- 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, в день отдыха оплате не подлежит. Привлечение к работе допускается с письменного согласия работника

- Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада по занимаемой должности на среднегодовую норму рабочего времени в соответствующем году.

- Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.7. Компенсационная выплата водителю школьного автобуса с учетом стажа работы устанавливается на календарный год в размере:

- до 100% от должностного оклада, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;
- до 125% от должностного оклада, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;
- до 150% от должностного оклада, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

Размер компенсационной выплаты, учитывающей среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день, рассчитывается следующим образом:

среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день = количество километров, проезжаемых автобусом за месяц / число рабочих дней

Выплата устанавливается:

- до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;
- до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;
- до 150%, если количество километров превышает 70 км. (согласно Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьного автобуса).

Перерасчет выплаты производится ежемесячно. Размер компенсационной доплаты устанавливается приказом директора Учреждения.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ, установленной Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 года.

Размер стимулирующих выплат определяется отдельно педагогическим работникам и работникам ХЧ, исходя из штатного расписания Учреждения.

Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляются в форме премий и иных поощрительных выплат.

Стимулирующие выплаты назначаются за выполнение утвержденных показателей в работе.

Пропорция распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливается следующим образом:

- объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда;
- объем стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок не менее 63% от стимулирующего фонда;
- объем стимулирующего фонда АХП для выплат доплат и надбавок не более 34% от стимулирующего фонда.

Конкретный размер в процентах и сумма стимулирующего фонда устанавливается в приказе по учреждению.

7.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат **по критериям эффективности** работы являются:

- стаж работы в данном учреждении и данной должности в учреждении не менее 4 месяцев (для педагогических работников стимулирующие выплаты могут назначаться при приеме на работу – при наличии результатов с прошлого места работы; в случае приема на работу прочего персонала, имеющего опыт работы в данном учреждении либо по данной должности в предыдущие полгода – стимулирующие выплаты назначаются при приеме на работу);

- 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.

При первом дисциплинарном взыскании в виде выговора – производится удержание 25% стимулирующих выплат. При повторном дисциплинарном взыскании (выговор) - 40%, при последующих (выговор) – 70% стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты снимаются сроком на один месяц.

7.3. Стимулирующая часть ФОТ для работников, устанавливается 1 раз в год (в январе– для установления размера стимулирующих выплат на период с 1 января по 31 декабря). Выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время, при отсутствии дисциплинарных взысканий.

7.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с установленным размером, согласно критериям оценки, результативности профессиональной деятельности работников учреждения.

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

Данные показатели и критерии эффективности работы разработаны с учётом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

7.5. В соответствии с установленными критериями педагоги и другие сотрудники школы представляют в рабочую комиссию Учреждения материалы

по самоанализу деятельности по утвержденной директором форме один раз в год: до 1 января.

Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в Учреждении по приказу директора и действует в течение года.

В состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих надбавок по критериям деятельности входят:

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации или
- представитель трудового коллектива;
- руководители методических объединений;
- руководители творческих групп;
- заведующий хозяйством;
- методист структурного подразделения.

Члены рабочей комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости требуют от сотрудников предоставления дополнительных сведений. В четырехдневный срок после получения информации рабочая комиссия оформляет протокол и направляет его до 15 января для согласования Управляющему совету Учреждения. На основании согласованного с Управляющим советом протоколом, директор Учреждения издает приказ о стимулирующих надбавках работникам по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 января по итогам года.

7.6. Стимулирующие надбавки административно и учебно-вспомогательному персоналу рассчитываются в процентном отношении в зависимости от количества баллов.

7.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

7.8. Размер стимулирующих выплат устанавливается в баллах.

7.9. Стоимость одного балла рассчитывается ведущим экономистом 1 раз в год (в январе) и определяется путем деления суммы объема выделенного стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующей части педагогическим работникам и работникам ХП, делится на общее количество баллов, набранных работниками за прошедший период.

7.10. Размер стимулирующей выплаты определяется по формуле: Стимулирующие выплаты = количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

7.11. Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются Юго-Западным управлением МОиН Самарской области.

7.12. Стимулирующие выплаты по критериям эффективности работы выплачиваются по основному месту работы и по совместительству.

8. Единовременные поощрительные премии

8.1. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии. Единовременное премирование работников учреждения по итогам выполненной работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

8.2. Единовременная премия не может быть начислена в случаях:

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

8.3. Для установления единовременного премирования используются следующие показатели:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками: с Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта и другими праздничными датами;
- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социально-культурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- за успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;
- по итогам работы (ежемесячно, кварталом, год);

8.4. Единовременное премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя.

9. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда за интенсивность и напряженность работы.

9.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения и ее размер устанавливается приказом директора учреждения сроком на один календарный год или на определенный срок с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

9.2. Приказом директора работнику может быть изменен (увеличен или снижен) ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при изменении результатов труда работника, при невыполнении показателей выплаты для установления надбавки, а также при отсутствии финансовых средств.

9.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается одновременно с должностным окладом.

10. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения с суммированным учетом рабочего времени

Учетный период рабочего времени при суммированном учете рабочего времени - календарный год, в котором суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря (40 часов в неделю).

Работникам с суммированным учетом рабочего времени заработная плата рассчитывается исходя из часовой тарифной ставки.

Часовая тарифная ставка определяется путем деления должностного оклада по занимаемой должности на среднегодовое количество рабочих часов.

Среднегодовое количество рабочих часов определяется путем деления годовой нормы рабочего времени по производственному календарю для данной категории работников на 12.

Заработная плата за месяц рассчитывается путем умножения часовой тарифной ставки на количество фактически отработанных в каждом месяце учетного периода часов.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- смерть работника (членов семьи и других близких родственников);
- рождение ребенка;
- в других случаях на усмотрение директора учреждения, возможность замены материальной помощи;
- на чрезвычайные ситуации.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является письменное заявление работника, поданное в отдел кадров учреждения не позднее одного месяца с даты события и подтверждающие документы случая, в результате которого положена материальная помощь.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения с согласованием председателя профсоюзного комитета.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 в ред. от 10.12.2016 г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

11.2. Осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки

«Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

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

11.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение, конкретный размер выплаты по вознаграждению за классное руководство определяется Законодательством Российской Федерации.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

11.4 Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) может устанавливаться ежемесячная денежная выплата в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, конкретный размер которых определяется Законодательством Российской Федерации.

Ежемесячная денежная выплата (компенсация) производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная выплата (компенсация) выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Конкретные условия и размер ежемесячной выплаты (компенсации) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается Законодательством Российской Федерации.

11.5. Сотрудники, которым оформили дистанционную работу, продолжают работать в обычном режиме. Перевод на дистанционную работу не является основанием для снижения заработной платы.

Работодатель может предложить взять отпуск на время ограничительных мер. По соглашению с работником можно предоставить его авансом или присоединить к оплачиваемому еще и отпуск без сохранения заработной платы. Кроме того, сотрудник вправе попросить перенести свой отпуск из-за карантина в школе, где обучаются его дети.

Если работник находится на самоизоляции, он может по согласованию с руководителем работать удаленно весь период самоизоляции. Заявление от работника на самоизоляцию можно было принять по электронной почте или другим каналам дистанционной связи.

11.6. Работникам ОО, работающим по трудовому договору в соответствии с законодательством Российской Федерации, проводится индексация

заработной платы, которая является механизмом её увеличения, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам), а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер.

Индексация заработной платы производится по основному месту работы. Заработная плата за работу по внутреннему совместительству индексируется по основному месту работы и по совместительству.

Финансирование ОО реализуется за счет средств областного бюджета Самарской области, в соответствии с данным обстоятельством индексация заработной платы производится на основании нормативных правовых актов Правительства Самарской области».

12. Фонд оплаты труда и заработная плата работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

12.1. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования.

12.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле:

$$\text{БЧф.г.у.} = \text{ФОТ} \times 71,7\%$$

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения ав оказание гос. услуги.

$$\text{БЧф.п.у.} = \text{ФОТ} \times 76,8\%$$

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения на оказание присмотра и ухода.

$$\text{БЧф.п.у.} = \text{ФОТ} \times 69,63\%$$

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения за работу с детьми с ОВЗ.

$$\text{БЗ} = \text{БЧф.г.у.} + \text{БЧф.п.у.}$$

В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада и компенсационных выплат.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле:

$$СЧф.г.у.=ФРТ \times 28,3\%$$

где СЧф.г.у. – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения на оказание гос.услуги.

$$СЧф.п.у.= ФРТ \times 23,2\%$$

где СЧф.п.у. – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения на оказание присмотра и ухода.

$$СЧф.п.у.= ФРТ \times 30,37\%$$

где СЧф.п.у. – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения за работу с детьми с ОВЗ.

$$СЧ=СЧф.г.у. + СЧф.п.у.$$

12.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом: на выплаты без учета стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования детей:

- директору 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- педагогическим работникам 60 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- работникам АХЧ 37 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

13. Порядок организации питания работников

13.1. Сотрудники учреждения имеют право на получение одноразового питания в день (обеда), которое включает в себя: первое блюдо.

13.2. Приготовление пищи для сотрудников осуществляется в общем котле, приготавливаемой для воспитанников (без права выноса).

13.3. Сотрудники имеют право на питание на основании их личного заявления на имя директора учреждения.

13.4. Для сотрудников осуществляется приготовление обеда согласно примерного 10-ти дневного меню для питания детей с 3–7 лет.

13.5. Снятие с питания осуществляется также на основании личного заявления сотрудника на имя директора учреждения.

13.6. Воспитатели в обязательном порядке обедают вместе с детьми в установленное Правилами внутреннего трудового распорядка время.

13.7. Работники, относящиеся к администрации, обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу, обедают во время, определенное Правилами внутреннего трудового распорядка и в месте, указанном администрацией.

13.8. Сотрудник, поставленный на питание, питается ежедневно. Исключения составляют дни отсутствия на рабочем месте по уважительным причинам.

13.9. С целью учета питающихся, медицинской сестрой ведется табель ежедневного учета питания сотрудников. По данным учета определяется количество дней питания каждого сотрудника в месяц.

13.10. Оплата питания сотрудниками производится удержанием из заработной платы (по заявлению работника) ежемесячно по фактическому количеству дней питания, согласно табелю питания сотрудников.

13.11. Сотрудники полностью оплачивают стоимость сырьевого набора по себестоимости.

13.12. Ответственность за соблюдение порядка организации питания сотрудников несёт методист структурного подразделения. Кладовщик учреждения несёт ответственность за выдачу и качество продуктов питания в соответствии санитарным правилам. Ответственность за составление меню, несёт калькулятор. Ответственность за обсчет средств и определение суммы оплаты питания сотрудников несёт экономист.