

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С.ДОМАШКА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КИНЕЛЬСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИНЯТО
Решением Общего собрания
работников
ГБОУ СОШ с.Домашка
Протокол № 1
от «31» августа 2023 года

СОГЛАСОВАНО
Управляющий совет
ГБОУ СОШ с.Домашка
Протокол №1
от «31» августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
И.о.директора ГБОУ СОШ с. Домашка
_____ Григошкина Н.В.
Приказ № 81-ОД от «01» сентября 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы с. Домашка
муниципального района Кинельский Самарской области**

2023 год.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Домашка муниципального района Кинельский Самарской области (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Коллективным договором;
- Перечнем нормативных документов по оплате труда:

- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения 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»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного ф-

- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

- Постановлением Правительства Самарской области 22.05.2019г. N336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»;

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

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

- Приказом МОиН от 31 августа 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»;

- Распоряжением МОиН от 29.09.2021г. №887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных МОИИ СО образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)».

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

Должностные оклады работников Учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом по основным программам общего образования, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

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

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

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий труда (ст. 132 ТК РФ).

1.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 8 и 23 числа. Заработная плата производится безналичным расчетом (банковская карта или сберегательная книжка).

1.5. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирование работников и материальную помощь.

1.6. При направлении работника в командировку, а также для повышения квалификации с отрывом от работы, ему гарантируется сохранение среднего заработка.

1.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска начисляются согласно действующим финансовым нормативным документам.

1.8. Учебные отпуска работникам оплачиваются из расчета среднего заработка за 12 предшествующих календарных месяцев (п.6 ст. 139 ТК РФ).

1.9. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника Учреждения о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещением в письменной форме является расчетный листок. Местом выдачи расчетного листка является бухгалтерия. Ответственным за вручение расчетного листка является бухгалтер. Каждый работник получает расчетный листок в любой рабочий день в бухгалтерии, начиная со дня выдачи заработной платы.

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

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

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

2 Формирование фонда оплаты труда.

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

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

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

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

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

- наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

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

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

Структура и распределение фонда оплаты труда.

3.1. Заработная плата работника общеобразовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

3.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательной школы состоит:

- из базового фонда в размере 81,76 % от фонда оплаты труда (в том числе специального фонда оплаты труда в размере 21,81% от базового фонда). Изменения в методике формирования и распределения;

- из стимулирующего фонда в размере 18,24 % от фонда оплаты труда.

3.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Домашка включает:

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

| | |
|------------------|--------|
| 1 класс ФГОС | 54,07% |
| 2-4 класс ФГОС | 54,34% |
| 5 класс ФГОС | 56,08% |
| 6 класс ФГОС | 56,08% |
| 7 класс ФГОС | 56,07% |
| 8-9 класс ФГОС | 56,08% |
| 10-11 класс ФГОС | 45,5% |

от базового фонда.

реализация адаптированных программ:

| | |
|----------------|--------|
| 1-4 класс ФГОС | 54,19% |
| 5-9 класс ФГОС | 59,81% |

от базового фонда.

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере:

| | |
|----------------|--------|
| 1 класс ФГОС | 24,12% |
| 2-4 класс ФГОС | 23,85% |
| 5 класс ФГОС | 22,11% |
| 6 класс ФГОС | 22,11% |
| 7 класс ФГОС | 22,12% |
| 8-9 класс ФГОС | 22,11% |
| 10-11 класс | 21,56% |

| | |
|------|--|
| ФГОС | |
|------|--|

от базового фонда.

реализация адаптированных программ:

| | |
|----------------|--------|
| 1-4 класс ФГОС | 24,00% |
| 5-9 класс ФГОС | 18,38 |

от базового фонда.

Индивидуальное обучение 1-9 класс ФГОС 93,45%

3.3. Специальный фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника. - специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базового фонда распределяется следующим образом: не менее 25% на оплату труда работников административно-хозяйственной части, и не более 75% на оплату труда педагогических работников.

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

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

3.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Руководители, специалисты и служащие» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада

основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка.

3.5. Структура фонда оплаты труда работников, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на индивидуальном обучении, определяется исходя из базового фонда, который составляет не менее 81,76% ФОТ и стимулирующего фонда, составляющего не более 18,24% ФОТ.

В состав базового фонда включается фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 93,45% от базовой части фонда оплаты труда, а также специальный фонд оплаты труда в размере 6,55% от базовой части фонда оплаты труда.

4 Оплата труда.

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

Изменение тарификации и штатных расписаний происходит в следующих случаях:

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

По учреждению издаются приказы:

-о формировании и распределении фонда оплаты труда, в котором также определяется стоимость часа по параллелям и классам ФГОС;

-о доплатах работников школы за счет специальной части базового фонда оплаты труда;

-о выплатах стимулирующего характера на основании протокола рабочей комиссии.

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

4.2. Заработная плата педагогического работника

4.2.1. Заработная плата педагогического работника (стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги), осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ЗПл} = \text{Сч} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Ккв} \times \text{Кгр} \times \text{Кэн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где:

ЗПл - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один 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 учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

| Квалификация педагогического работника | Повышающий коэффициент |
|--|------------------------|
| Педагогические работники, имеющие высшую | 1,2 категорию |
| Педагогические работники, имеющие первую категорию | 1,1 |

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

| | Повышающий коэффициент |
|---------------------------------|------------------------|
| Если класс не делится на группы | 1 |
| Если класс делится на группы | 2 |

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

| | Повышающий коэффициент |
|--------------------------------|------------------------|
| За ученую степень доктора наук | 1,2 |

За ученую степень кандидата наук, почетное звание Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования

1,1

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

на 1 ступени 1 классы ФГОС;

на 1 ступени 2-4 классы ФГОС;

на 2 ступени 5 классы ФГОС;

на 2 ступени 6 классы ФГОС;

на 2 ступени 7 классы ФГОС;

на 2 ступени 8 классы ФГОС;

на 2 ступени 9 классы ФГОС;

на 3 ступени 10-11 классы ГОС;

для индивидуального обучения;

адаптированная программа начального общего образования ФГОС;

адаптированная программа основного общего образования ФГОС;

адаптированная программа основного общего ГОС;

адаптированная программа среднего общего ГОС.

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

$$Сч = \frac{ФОТ_{пед} \times 245}{(a_1b_1 + a_2b_2 + \dots + a_{11}b_{11}) \times 365},$$

где:

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ_{пед} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a₁ - количество учащихся в первых классах и т. д.;

b₁ - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

$$Сч = \frac{ФОТ_{инд} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_n b_n) \times 365},$$

где:

Сч - средняя расчетная 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 первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b_1 - количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах ит.д.:

245 - количество дней в учебном году;

365- количество дней в году.

4.3. *Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения..*

4.3.1. Оплата труда руководителя Учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением.

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, 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, почетное звание Российской Федерации, 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.

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

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

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

4.3.2. Предельный уровень соотношения средней 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 (далее - предельный уровень), устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения средней 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.

4.3.3. Средняя заработная плата работников общеобразовательного учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) за календарный год на среднесписочную численность работников общеобразовательного учреждения за календарный год (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) и на двенадцать.

4.3.4. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

4.3.5. Оплата труда заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением.

Зарплата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПсрКр + Ср + Д, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

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

Кр – коэффициент 1,4;

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

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

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

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

4.6. Директор Учреждения имеет право уменьшить или увеличить размер любых надбавок и доплат, если не выполнены показатели, заложенные в «Положении о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения».

4.7. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступившим в учебные заведения, находящимся в отпуске, на больничном и по другим причинам, выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

4.8. Учебный план разрабатывается самостоятельно Учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом (нормы СанПиНа). Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательная для общеобразовательного учреждения.

4.9. Оплата труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора или гражданско-правового договора, заключаемого как с физическими лицами, так и с юридическими лицами в установленном порядке.

4.10. Оплата труда работников Учреждения, заведующих структурными подразделениями, заместителей руководителя, главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров между руководителем и работником Учреждения.

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

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

5. В учреждении при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для такой категории работников как сторож ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, и введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормированного числа рабочих часов. Учетным периодом является календарный год. Часовая тарифная ставка определяется из нормативного количества рабочих часов в месяц.

За работу в ночное время производится доплата в размере 35% тарифной ставки. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. Суммированный учет рабочего времени введен с учетным периодом год. Часовая тарифная ставка определяется из нормативного количества рабочих часов в месяц. При суммированном учете рабочего времени в отдельные периоды времени допускается переработка. Однако она считается сверхурочной работой только в том случае, если имеет место по окончании учетного периода (ч.1 ст.99 ТК РФ). Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, должна оплачиваться как сверхурочная в соответствии со ст.152 ТК РФ. За первые два часа, которые приходятся на каждый рабочий день учетного периода она оплачивается в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.

6. Привлечение сотрудников к работе в выходные и праздники производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере среднего часового заработка, рассчитанного с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со ст. 153 ТК РФ. 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.

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

8. Администрация образовательного учреждения освобождает педагогических работников, участвующих по решению органа исполнительной власти Самарской области, уполномоченного

Правительством Самарской области, в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, порядок и размер выплаты которой устанавливаются Правительством Самарской области.

9. Работнику на период дистанционной работы устанавливается доплата за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета в размере 100 рублей».

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

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

10. Работникам, осуществляющим подвоз учащихся, устанавливаются надбавки: водителю в размере 91% от оклада, воспитателю - 25% от оклада.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

от 3 до 5 лет - 100%;

от 5 до 10 лет - 125%;
свыше 10 лет - 150%.

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

до 40 км - 100 %;
от 41 до 70 км - 125%;
свыше 70 км - 150%.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Классное руководство и в первом, и во втором классе осуществляется только с письменного согласия работника с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов. Выплата осуществляется дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство из бюджета субъекта РФ» и выплачивается ежемесячно не позднее последнего дня месяца.

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

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

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

Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, за первые три дня по временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя при наличии денежных средств.

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

14. Ежемесячно производится денежная выплата за счет средств целевых субсидий в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым специалистам, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету субсидий.

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

- а) членам государственной экзаменационной комиссии (далее - ГЭК);
- б) руководителям пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ);
- в) председателям и экспертам предметных комиссий по учебным предметам (далее - ПК);
- г) организаторам в аудиториях проведения ГИА;
- д) организаторам вне аудиторий проведения ГИА;
- е) техническим специалистам;
- ж) ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов.

Размер компенсации за один день участия работника в подготовке и проведении ГИА составляет: председатель ПК- 1500 рублей;
экспертам ПК - 1000 рублей;

членам ГЭК - 650 рублей;
руководителям ППЭ-650 рублей;
организаторам в аудиториях проведения ГИА - 650 рублей;
организаторам вне аудиторий проведения ГИА - 650 рублей;
техническим специалистам - 650 рублей;
ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов - 650 рублей».

Компенсация работникам образовательного учреждения выплачивается на основании ведомости(ей) учёта дней участия работника в подготовке и проведении ГИА (далее - документы учёта дней участия в ГИА), представленной (-ых) работником в образовательное учреждение.

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

При определении объема средств, необходимого для выплаты компенсации, учитываются установленным трудовым законодательством РФ гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

16. Ежемесячно не позднее последнего дня месяца производится заработная плата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях за счет средств целевых субсидий на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях, в том числе за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих средств федерального бюджета, 86% от оклада и стимулирующих выплат согласно штатного расписания, и субсидий из областного бюджета государственным бюджетным учреждениям Самарской области на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных организациях, 14% от оклада и стимулирующих выплат согласно штатного расписания.

5 Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

5.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей за особые условия труда и условия, отличные от нормальных и социальные выплаты, устанавливаемые трудовым законодательством в пределах объема средств ФОТ

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

5.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- оплата труда работников Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- доплата за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов до 6-00 часов) (в соответствии со ст.96 и ст.154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (в соответствии со ст.152 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- доплата за увеличение объема работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ различной квалификации (в соответствии со ст.150 ТК РФ);

5.4.Перечень работников Учреждения на повышение должностных окладов на 4-12% от должностного оклада (или базовой части заработной платы) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии специальной оценки условий труда);

5.5. Порядок и условия назначения компенсационных доплат:

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

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

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

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

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

Уп - количество часов обучения предмету за неделю;

4,2 - среднее количество недель в месяце.

6.Доплаты сотрудникам Учреждения.

- доплаты педагогическим работникам за организацию родительского лектория до 3000 руб;

-доплата за проверку тетрадей и письменных работ в % отношении от базового оклада:

русский язык и литература с 5 класса по 11класс 3%;

математика, физика с 5 класса по 11 класс 3%;

биология, химия, иностранный язык 3%;

история, обществознание 2%;

технология 2%;

информатика 6%;

начальные классы с 1 по 4 класс 2,5%,

- доплата может быть установлена за заведование:

- специализированными кабинетами (физики, химии, технологии, биологии, информатики) до 1000 рублей;

- медиатекой, спортивным залом, школьным музеем до 3000 рублей ;

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися - до 3000 руб;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при изучении отдельных предметов;

1- если класс не делится на группы,

2 – если класс делится на группы,

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающие квалификационную категорию работников;

1,2 для педагогических работников, имеющих высшую категорию

1,1 для педагогов имеющих первую категорию

- выплаты определяемые повышающими коэффициентами за почетное звание СССР или РФ, орден РФ полученный за достижения в сфере образования

1.1 за почетное звание СССР или РФ, орден СССР или РФ , полученный за достижения в сфере образования.

- за обобщение, распространение и использование в практике педагогами новых форм работы в связи с введением ФГОС.

- доплаты работникам до минимального размера оплаты труда (МРОТ) (в соответствии со ст.133 ТК РФ);

- доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания:

- организация работы Совета по профилактике до 3000 руб.;

- выпуск общешкольной газеты «Большая перемена» до 2500 руб.;

- за увеличение объема работ, связанное с техническим обслуживанием закрепленной техники – до 4000 рублей;

- за выполнение работы по организации тематических выставок до 8000 руб.;

- работа с договорами ООО с юридическими лицами до 14000 руб.;

- подшивка документов до 1000 руб.;

-за работу в СБИСС (листки по нетрудоспособности;

- организация работы по защите информации о персональных данных работников ООО до 10000 руб.;

- выполнение работ, связанных с хранением, использованием, списанием прекурсоров до 3000 руб.;

- выполнение обязанностей ответственного по кадрам до 5500 руб.;

- организация горячего питания обучающихся до 10000 руб.;
- составление отчетности по питанию детей горячего питания учащихся до 7000 руб.;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд в учреждении до 25000 руб.;
- за работу в автоматической программе АС «Сбербанк Бизнес Онлайн» до 1000 рублей;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации до 6000 руб.;
- за обновление и техническое сопровождение сайта школы и информационных связей доступа к сети Интернет – до 10000 руб.;
- За организацию бесперебойной работы всех звеньев информационной системы школы, бесперебойного доступа в сеть Интернет до 4000 руб.;
- за работу по оформлению и документации и размещению в сети Интернет гос. задания до 1500 руб.;
- за организацию работы по сопровождению обучающихся с ОВЗ до 3000 руб.;
- за организацию коррекционной работы с детьми ОВЗ до 3000 руб.;
- за создание и обновление электронной базы данных участников образовательного процесса до 6000 руб.;
- за организацию работы школьной службы примирения до 2000 руб.;
- за наставничество – до 1500 руб.;
- за осуществление контроля и руководства по организации учебного процесса – до 40.000 руб.;
- за руководство и контроль по организации воспитательного процесса – до 13.000 руб.
- за выполнение обязанностей секретаря педсовета - до 2000 руб.;
- за администрирование АСУ РСО и организацию работы в рамках МСОКО – до 5000 руб.;
- за организацию работ по ТБ, и ППБ - до 4000 руб.;
- доплаты работникам могут устанавливаться:
- ответственному за антикоррупционную деятельность в учреждении до 2000 руб.;
- за выполнение обязанностей секретаря комиссии по антикоррупционной деятельности до 1000 руб.;
- ответственному за электрохозяйство до 1000 руб.;
- ответственному за организацию работы по безопасности в ОО до 4000 руб.,
- ответственному за организацию работы по соблюдению требований пожарной безопасности до 2000 руб.;
- ответственному за организацию работы по охране труда до 2000 руб.;
- за инструктирование водителей об условиях и особенностях перевозок на маршрутах до 5000 руб.;
- за выдачу путевых листов и контроль за их правильности заполнения - до 4500 рублей;
- за ведение документации и оформление уголков:

- по пожарной безопасности
- по охране труда
- по ГО и ЧС до 1000 руб.;

- подготовка документации для оформления пенсии работников на льготных и общих основаниях и представление их в Пенсионный фонд -до 3000 руб.;

- за своевременно составление и предоставление достоверной информации по запросам из вышестоящих организаций

- за качественное ведение документации, своевременную подготовку отчётов, документации, оперативное доведение информации, за напряжённость и срочность работы, за работу с архивом за учёт и выдача справок-до 7500 рублей

- разработку плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений; определение и обоснование начальной (максимальной) цены контракта до 5000 руб.;

- подготовку и размещение в ЕИС документации о закупках и проектах контракта; подготовка и направление приглашений принять участие в определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей) закрытыми способами до 6000 руб.;

- разработку плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график. Размещение в единой информационной системе плана-графика и внесенных в него изменений до 3000 руб.;

- за увеличение объема работ устанавливается до 100% оклада работникам АХЧ;

- за руководство расширением функциональных обязанностей, связанных с руководством ШМО до 2000 руб.;

- за организацию психолого-педагогической поддержки учебно-воспитательного процесса ОО до 3000 руб.;

- заведывание пришкольным участком (сезонно) до 1000 руб.;

- уборщикам служебных помещений за выполнение обязанностей гардеробщика до 1500 руб.;

- за осуществление пропускного режима в здание до 6000 рублей;

- увеличение убираемой площади до 4000 руб.;

- уборка уличных туалетов до 1000 руб.;

- выполнение обязанностей сантехника и плотника до 2500 руб.;

- за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы с 22.00 ч. до 6.00 часов утра;

- за удаленность объектов до 6.000 руб.;

- за увеличение объема работ, связанное с ежедневной санитарной обработкой стен, подоконников в гардеробе, обработка спортзала – до 6000 рублей;

- за выдачу путевых листов и контроль за их правильным заполнением до 2000 руб.;

- выплаты доплат за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета осуществлять педагогическим работникам образовательной организации, которые будут использовать в своей деятельности в режиме дистанционной работы.

7 Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

7.1. Виды, порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения, а так же периодичность их установления регламентируются «Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения», принимаемым в соответствии с нормативными законодательными актами Самарской области.

8 Фонд оплаты труда работников СП ДШИ:

8.1.1 Базовая часть в размере от 30 до 50 % от фонда оплаты труда. В состав базовой части заработной платы включается оплата труда педагогических работников согласно штатному расписанию, а также доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников. На очередной и последующие годы расходы на фонд оплаты труда в расчете на каждого обучающегося образовательного учреждения определяются исходя из величины должностных окладов (окладов) работников, размеры и сроки увеличения которых устанавливаются Правительством Самарской области.

Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги по содержанию обучающихся в образовательных учреждениях определяется по формуле

$$\text{ССПУ} = \left(\frac{\text{СДОВ} * \text{КСВ}}{\text{ЧВ}} + \frac{\text{СДОп} * \text{КСП}}{\text{ЧВ}} \right) * 12 * \text{K}_1 * \text{K}_2 * \text{K}_3 + \text{МРОТ}$$

где СДОВ - средний размер должностного оклада педагога дополнительного образования;

КСВ - количество ставок педагогов дополнительного образования на группу;

КСП - количество ставок иных педагогических работников образовательных учреждений, фактически сложившееся в Самарской области на группу обучающихся;

СДОп - средний размер должностного оклада иных педагогических работников образовательных учреждений;

12 - количество месяцев в году;

K_1 - коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения на величину специальной части фонда оплаты труда;

K_2 - коэффициент, увеличивающий размер базовой и специальной частей фонда оплаты труда работников образовательного учреждения на величину стимулирующей части фонда оплаты труда;

K_3 - коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ЧВ - количество детей, установленное в соответствии с СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 04.06.2014 года № 41.

8.1.2. Специальная часть в размере от 5 до 25 % от фонда оплаты труда

В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:

- компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных,
- за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплаты 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.

Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей за особые условия труда и условия, отличные от нормальных и социальные выплаты, устанавливаемые трудовым законодательством в пределах объема средств ФОТ. Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем по результатам специальной оценки условий труда.

К выплатам из специальной части ФОТ относятся:

- доплата за особые условия труда (уборщик служебных помещений на 10%);
 - доплата за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов до 6-00 часов);
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплата за сверхурочную работу;
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зоны обслуживания;
 - доплата за увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

| | |
|---|----------------|
| - ответственному за ведение работы по соблюдению норм и правил по охране труда и технике безопасности | До 9000 рублей |
| - за работу с персональными данными сотрудников ДШИ и организацию работ по защите информации, содержащей персональные данные. | до 6000 рублей |
| - за ведение договорной документации с физическими лицами | до 6000 рублей |
| - за выполнение по формированию АСУ РСО | до 5000 рублей |
| - за ведение договорной документации с юридическими лицами | до 7000 рублей |
| - ответственному за ведение работы в по гражданской обороне | до 6000 рублей |
| - ответственному за ведение работы по соблюдению требований пожарной безопасности | до 4000 рублей |
| - за ведение протоколов педагогических советов, трудового коллектива и других собраний | до 2000 рублей |
| - за работу с педагогами работающими на территории других сельских поселений | до 6000 рублей |
| - за участие в разработке программы развития учреждения | до 5000 рублей |
| - за организацию медиа-сопровождения на публичных мероприятиях | до 4000 рублей |

| | |
|---|-----------------|
| | |
| - за ведение журналов по охране труда и технике безопасности | до 3000 рублей |
| - за выполнение и техническую поддержку школьного сайта | до 7000 рублей |
| - за ведение и контроль воспитательной работы учреждения | до 7000 рублей |
| - за работу с библиотечным фондом | До 2000 рублей |
| - за ведение военного учета и бронирования граждан | до 5000 рублей |
| - за сбор и подготовку информационных материалов для школьного сайта | до 4000 рублей |
| - за исполнение закона о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд | до 6000 рублей |
| - за наставничество | до 2000 рублей |
| - за подготовку помещения к холодному времени года и началу учебного процесса | до 4000 рублей |
| - за выполнение работы по организации ученических тематических выставок | до 4000 рублей |
| - за выполнение работы по оформлению сцены и концертных площадок | до 3000 рублей |
| - изготовление декораций | до 1000 рублей |
| - за выполнения работ закройщицы | до 3000 рублей |
| - за выполнение работ по обслуживанию дополнительных территорий (дворник) | до 3 000 рублей |
| - доплаты работникам до минимального размера оплаты труда (МРОТ) (в соответствии со ст.133 ТК РФ); | |
| - подготовка документов для закупки товаров, работа с сайтами и менеджерами продаж | до 4000 рублей |
| - За хранение, учет и ремонт хореографических костюмов | до 4 000 рублей |

8.1.3. Стимулирующая часть в размере 25-65 %. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю учреждения.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические 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

8.1.4. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений состоит из базовой,

специальной, стимулирующей частей, объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, ежемесячных денежных выплат за счет субсидий на иные цели: в том числе:

- ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей;
- ежемесячной денежной выплаты в размере 3200 (трех тысяч двухсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы;
- ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течение года после окончания ими образовательной организации высшего или среднего профессионального образования.

8.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения детский сад (далее - детский сад).

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

Формирование фонда оплаты труда работников

осуществляется по формуле:

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

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

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

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

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году.

8.2.2 Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, ежемесячных денежных выплат за счет субсидий на иные цели: в том числе:

-ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей;

-ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования;

- ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течение года после окончания ими образовательной организации высшего или среднего профессионального образования

Базовая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере:

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

8.2.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере :

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

В базовую часть фонда оплаты труда работников включается оплата труда работников дошкольных учреждений исходя из должностных окладов согласно «Должностным окладам работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются на 25% выше утвержденных постановлением Правительства Самарской области № 353.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда, а также премии и иные поощрительные выплаты за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения распределяются следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей,

позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется

не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работ

8.2.4. Порядок установления доплат.

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

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

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

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

| № | Наименование доплаты | Размер выплат: % от ДО или в суммовом выражении |
|---|--|---|
| 1 | За организацию работы психолого-медико-педагогического консилиума в структурном подразделении. | До 3000 рублей |
| 2 | За ведение работы по организации охраны труда и технике безопасности. | До 5000,рублей |
| 3 | За организацию сохранности инвентаря | До 5000 рублей |
| 4 | За увеличенный объем работы,связанный с организацией питания детей раннего возраста и детей с мед.показаниями специального питания | До 12000 рублей - |

| | | |
|----|---|-----------------|
| 5 | за участие в разработке локальных актов. | До 8000 рублей |
| 6 | за администрирование АСУ РСО. | До 6000 рублей |
| 7 | За работу с персональными данными сотрудников детсада и организацию работ по защите информации, содержащей персональные данные. | До 18000 рублей |
| 8 | За организацию досуговой деятельности воспитанников | До 3000 рублей |
| 9 | За наставничество | До 1500 рублей |
| 10 | За участие в разработке программы развития учреждения | До 1000 рублей |
| 11 | За профилактические оздоровительные мероприятия в группе | До 10000 рублей |
| 12 | За работу с персональными данными группы. | До 6000 рублей |
| 13 | За ведение кружковой работы | До 4000 рублей |
| 14 | За организацию внутреннего контроля учебно - воспитательной деятельности в ДОУ | До 20000 рублей |
| 15 | За ведение документации по посещаемости детей и выполнения плана -графика прививок, за ведение мед.книжек сотрудников и ведение медицинских карт воспитанников. | До 9000 рублей |
| 16 | За ведение техн.поддержки сайта. | До 4000 рублей |
| 17 | За увеличение объема работы по обслуживанию территории. | До 8000 рублей |
| 18 | За качественное содержание помещения прачечной | До 1000 рублей |
| 19 | За работу по заключению договоров с юридическими лицами | До 8000 рублей |
| 20 | За ведение журнала по выполнению норм питания | До 4000 рублей |
| 21 | Доплата за увеличенный объем работы, связанный с соблюдением санитарно – гигиенических норм и правил | До 3000 рублей |
| 22 | За выполнение работы плотника | До 1000 рублей |
| 23 | За ведение работы по соблюдению норм электробезопасности и пожарной безопасности. | До 6000 рублей |
| 24 | За качественное проведение инвентаризации, своевременное списание и оприходование инвентаря | До 3000 рублей |

| | | |
|----|---|-----------------|
| 25 | За отсутствие механизированной разгрузки продуктов | До 3000 рублей |
| 26 | За работу, связанную с приготовлением и применением дезинфицирующего раствора | До 2000 рублей |
| 27 | За ведение модуля дополнительного образования | До 2000 рублей |
| 28 | За увеличение объема работ, связанных с сезонными изменениями (уборка тамбура и крылец) | До 4000 рублей |
| 29 | оплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. | От 50 % До 100% |

8.2.5 Экономия по фонду оплаты труда детского сада направляется на премии, выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам, а также доплат за дополнительные обязанности, не учтенных при составлении тарификации в соответствии с локальными актами Учреждения и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничиваются.

8.2.6 Компенсационные выплаты работникам детского сада:

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за особые условия труда (за работу у горячих плит, электрожарочных шкафов, работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука (при наличии специальной оценки условий труда), за работы, связанные с мойкой посуды вручную с применением химически вредных веществ (при наличии специальной оценки условий труда), за работу с приготовлением и применением дезинфицирующих растворов (при наличии специальной оценки условий труда), за работу связанные с вредными условиями труда при стирке, сушке и глажения белья (при наличии специальной оценки условий труда), за работу за дисплеями ЭВМ (при наличии специальной оценки условий труда);

- доплата за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов до 6-00 часов);

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зоны обслуживания;

- доплата за увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в специальных (коррекционных) дошкольных группах для воспитанников с отклонениями в развитии (ОНР, ЗПР, тубвиражных);

- за работу с детьми с ОВЗ в группах комбинированной направленности.

Работникам детского сада производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в соответствии с трудовым

законодательством. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

Компенсационная выплата производится из расчета 12 детей с ограниченными возможностями здоровья, но не более 20%.

Перечень работников Учреждения на повышение должностных окладов на 4-12% от должностного оклада (или базовой части заработной платы) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии специальной оценки условий труда):

| Должность | Доплата в % | Обоснование |
|--------------------------|-------------|---|
| Повар | до 12 % | За работу у горячих плит и электрожарочных шкафов. Работа по показателям микроклимата не соответствует требованиям гигиенических нормативов Класс (подкласс) условий труда: 3.1. (условия труда вредные первой степени). |
| Машинист по стирке белья | до 10 % | За работу с вредными химическими веществами. Тяжесть трудового процесса, уровень вредного фактора не соответствует гигиеническим нормативам Класс условий труда: 3.1. |

Компенсационные выплаты устанавливаются директором и выплачиваются по приказу.

8.3.7. К стимулирующим выплатам работникам детского сада относятся:

стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области:

качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы:

качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

-на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое):

за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии (воспитатели,музыкальный руководитель,учитель-логопед, помощники воспитателя)

за работу с детьми разного возраста (воспитатели,узыкальный руководитель,учитель-логопед, помощники воспитателя)

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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

второго уровня в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

9. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда

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

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

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

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

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

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

- За выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации - по приказу директора за счет вакансии и экономии по ФОТ.

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

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

10. Минимальный размер оплаты труда

10.1. Минимальный размер оплаты труда (далее - М РОТ) полагается всем без исключения сотрудникам, которые полностью отработали за месяц норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности) (часть третья ст. 133 ТК РФ).

10.2. При исчислении нормы рабочего времени принимается во внимание продолжительность рабочей недели, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н).

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

10.4. При расчете размера доплаты до М РОТ в составе заработной платы не учитываются три дня за счет работодателя при временной нетрудоспособности работника, доплата за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни и размер доплаты определяется исходя из отработанных дней.

11. Порядок определения уровня образования

. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

12. Порядок определения стажа педагогической работы

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или электронная трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

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

13.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

13.2. Заработная плата за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются: - оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время,

- надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (компенсационная выплата за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

13.3. Заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет за месяц) выплачивается пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за вторую половину месяца учитываются: - оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время (вторую половину месяца),

- надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (компенсационная выплата за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие),

- выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения эффективности (оценка которой осуществляется по итогам работы за месяц),

- выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (выплата за сверхурочную работу).

14. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности

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

15. Порядок переноса ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, производственной необходимости, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

При продлении отпуска число его дней не меняется, поэтому сумма отпускных выплат не пересчитывается. При переносе неиспользованного отпуска на другое время сумма отпускных пересчитывается из расчета фактического количества дней отпуска, начисляется заработная плата со дня начала работы, излишне выплаченная сумма отпускных засчитывается в счет причитающейся заработной платы.

16. Оплата временного простоя

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

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

17. Порядок оплаты за исполнение обязанностей

временно отсутствующих работников

17.1 Работникам школы.

При поручении исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, осуществляющего образовательную деятельность, размер доплаты определяется путем произведения средней расчетной единицы за один академический час педагогического работника,

коэффициента повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы с учетом реализации образовательной программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, количества учащихся в классе в которых были проведены часы, количества часов замещенных уроков, повышающего коэффициента, учитывающий квалификационную категорию, повышающего коэффициента за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области.

В случае выполнения всех обязанностей временно отсутствующего

педагогического работника, не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в полном объеме устанавливается доплата в размере до 100 % средней заработной платы временно отсутствующего работника и выплачивается

пропорционально отработанному времени.

При поручении исполнения части обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, устанавливается доплата пропорционально выполняемому объему работ, но не более 30% от средней заработной платы временно отсутствующего работника в месяц на ставку и выплачивается пропорционально отработанному времени.

17.2 Работникам структурных подразделений дошкольного образования

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

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

При поручении исполнения части обязанностей временно отсутствующего педагогического работника не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается доплата пропорционально выполняемому объему

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

17.3 Работникам структурного подразделения дополнительного образования детей.

При поручении исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, осуществляющего образовательную деятельность устанавливается доплата исходя из размеров установленных им ставок заработной платы пропорционально выполненному за отсутствующего

педагогического работника количеству часов педагогической работы. В случае выполнения всех обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в

полном объеме устанавливается доплата в размере до 100 % средней заработной платы временно отсутствующего работника и выплачивается пропорционально отработанному времени.

При поручении исполнения части обязанностей временно отсутствующего

педагогического работника не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается доплата пропорционально выполняемому объему работ, но не более 30% от средней заработной платы временно отсутствующего работника в месяц на ставку и выплачивается пропорционально отработанному времени.

18. Порядок оплаты работы в праздничные и выходные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере среднего часового заработка, рассчитанного с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

19. Порядок оплаты за сверхурочную работу

Сверхурочная работа (работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи

20. Заключительные положения

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

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

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

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

217. Срок действия Положения

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