

**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 № 2
от «09 » января 2025 года

СОГЛАСОВАНО
Управляющий совет
ГБОУ СОШ с. Домашка
Протокол №2
от «09» января 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директора ГБОУ СОШ с. Домашка
_____ Григошкина Н.В.
Приказ № 2-ОД от «09» января 2025 г.

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

2025 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самаркой области средней общеобразовательной школы с. Домашка муниципального района Кинельский Самарской области (далее — образовательное учреждение).

1.2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самаркой области средней общеобразовательной школы с. Домашка муниципального района Кинельский Самарской области (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»» (далее — Постановление 617);
- Постановлением правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (далее — Постановление 353);
- Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. № 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 нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в

расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (далее — Постановление 431)

- Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самаркой области средней общеобразовательной школы с. Домашка муниципального района Кинельский Самарской области (далее - образовательное учреждение);
- Коллективным договором образовательного учреждения.

1.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе единых принципов материального обеспечения и производится в соответствии с законодательными и иными правовыми актами Российской Федерации, Самарской области и органами местного самоуправления.

1.4. Оплата труда работника образовательного учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы образовательного учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается настоящим Положением согласно коллективному договору, по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и Самарской области.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает:

- условия оплаты труда работников и руководящих работников образовательного учреждения;
- условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.6. Размер заработной платы работников образовательного учреждения определяется с учётом:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории), в соответствии с которой регулируется размер ставки (оклада) работника с учётом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- выплат, установленных при тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий;

- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.7. Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат.

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

Должностной оклад - фиксированная оплата труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации), за выполнение нормы рабочего времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

1.9. Установленные работнику доплаты и надбавки исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Премии и материальная помощь исчисляются в суммовом выражении. Доплаты, надбавки, премии выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения.

Доплаты работникам образовательного учреждения, как правило, устанавливаются по мере необходимости, но не реже двух раз в год на начало первого и второго учебных полугодий.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

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

1.11. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом руководителя образовательного учреждения.

1.12. Положение разработано, с целью материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально — технической базы, повышение качества образовательного и воспитательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

1.13. Положение принимается решением Общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

1.14. Данное Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе, работающих удаленно.

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

2. Рабочее время.

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

2.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

2.3. Для следующих категорий работников: руководитель образовательного учреждения, главный бухгалтер учреждения, заведующий хозяйством устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

2.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмом учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- 2.5.** За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 4 настоящего Положения.
- 2.6.** Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором образовательного учреждения с учётом мнения представительного органа работников образовательного учреждения. Установление нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в очередные отпуска.
- 2.7.** Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- 2.8.** При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с учащимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.
- 2.9.** Учебная нагрузка на очередной учебный год учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим учителям (воспитателям) (на период нахождения работника в соответствующем отпуске или на больничном листе).
- 2.10.** Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем образовательного учреждения либо представительным органом (лицом) от учредителей, а других работников образовательного учреждения, выполняющих её помимо основной работы (включая всех заместителей директора и заведующего структурным подразделением), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.
- 2.11.** Преподавательская работа сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения (школы) без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение

преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора образовательного учреждения.

2.12. Сторожа́м, для которых введен суммированный учёт рабочего времени, период для учёта и оплаты сверхурочной работы — 12 месяцев (в конце года).

Часовая тарифная ставка определяется из нормативного количества рабочих часов в месяц. За работу в ночное время производится доплата в размере 35% тарифной ставки. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. В суммированном учете рабочего времени в отдельные периоды времени допускается переработка. Однако она считается сверхурочной работой только в том случае, если имеет место по окончании учетного периода (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).

Работа, выполненная сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период, должна оплачиваться как сверхурочная в соответствии со ст. 152 ТК РФ 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ), за первые два часа, учетного периода она оплачивается в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.

2.13. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только по письменному приказу руководителя образовательного учреждения в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учётом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.14. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться режим дистанционной работы. Данный режим может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

2.15. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) о дистанционной работе. На них распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1. ТК РФ, ст. 312.1 ТК РФ, ст. 312.2 ТК РФ, ст. 312.3 ТК РФ.

3. Оплата труда работников образовательного учреждения.

3.1. Оплата труда работников образовательного учреждения производится за счет субсидии бюджетным учреждением на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в сфере дошкольного образования, субсидии бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в сфере общего образования, субсидий на иные цели, оплата труда работников структурного подразделения детский сад производится в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353.

3.2. Заработная плата работников образовательного учреждения (школы) производится в соответствии с методикой формирования фонда оплаты труда,

утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617.

Заработная плата педагогических работников определяется на основании методики расчета средней стоимости часа, доплат за категориальность, стаж, звание, деление класса на группы, выполнение дополнительных обязанностей, связанных с общеобразовательной деятельностью, выплат стимулирующего характера.

Заработная плата работников АХП состоит из должностного оклада, доплаты за дополнительное выполнение обязанностей, выплат стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты производятся на основании Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда для работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Домашка муниципального района Кинельский Самарской области.

3.3. Заработная плата работников структурного подразделения детский сад и структурного подразделения детская школа искусств образовательного учреждения состоит из должностного оклада, доплат за количество и качество выполняемых обязанностей, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда для работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Домашка муниципального района Кинельский Самарской области.

В образовательном учреждении изменение тарификации и штатного расписания происходит в следующих случаях:

- изменение норматива финансирования фонда заработной платы;
- комплектование численности учащихся на новый учебный год;
- Постановления правительства Самарской области и Российской Федерации;
- изменение, вносимые в Постановления правительства Самарской области и Российской Федерации,
- формирование государственного задания на новый финансовый год; -в других случаях.

По образовательному учреждению издаются приказы:

- о формировании и распределении фонда оплаты труда, в котором также определяется стоимость часа по параллелям и классам;
- о доплатах работникам образовательного учреждения (школы) за счёт специальной части базового фонда оплаты труда;
- о выплатах стимулирующего характера на основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

3.4. Заработная плата работникам образовательного учреждения производится в соответствии с утвержденной руководителем образовательного учреждения тарификацией педагогических работников и штатного расписания.

3.5. 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.

3.6. 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).

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

4. Структура фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школа).

4.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников в размере не менее 70% от фонда оплаты труда, который включает в себя:

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности; оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности); объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным

предметам; выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы

углубленного уровня в рамках профильного обучения; объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса; выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

2) специального фонда оплаты труда работников, который включает:

доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ); выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методис»; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки; доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения в размере не более 30% от фонда оплаты труда, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю

общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся: надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда); надбавка за интенсивность и напряженность работы; премия за выполнение особо важных или срочных работ; премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год); ежемесячная надбавка за выслугу лет; ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником

(дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. 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.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки;

4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

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

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

4.2. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

4.3. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле $ЗПп = БЧп + СПп + СТп$, где ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$БЧп = Сп_i \times Кмк \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр ++ Ск_i \times Н \times Уп \times 4,2$, где Сп_i - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника,

осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-й образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

Кпр - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических

работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1- если класс не делится на группы;

2- если класс делится на группы;

Скi - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СПп - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле $СПп = ((БЧп \times Кзн) - БЧп) + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д$, где Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления

повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

Ежемесячная надбавка - 1,04% от базовой части фонда оплаты труда за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

Кнм - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник",

"педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей,

связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

СТп - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле $СТп = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В$,

где Категория - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле $\text{Категория} = (\text{БЧп} \times \text{Ккв}) - \text{БЧп}$, где Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения:

- от 3 до 10 лет – 0,5% от базовой части фонда оплаты труда;

- 10 лет и выше – 1% от базовой части фонда оплаты труда;

В - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Доплата педагогическим работникам за профильное обучение в 10 - 11 классах за неполные группы рассчитывается по формуле $\text{ДПр} = \text{Сч} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кир}$, где

ДПр — доплата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в 10-11

классах (группах);

Сч - стоимость за 1 учебный час 10 – 11 класса;

Н - разница между списочной численностью 10-11 класса и группы класса учащихся по профильному обучению;

Уп - количество часов обучения предмету за неделю;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кир - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Оплата педагогическим работникам до наполняемости за профильное обучение зависит от количества обучающихся, зачисленных в класс. При наполняемости до половины списочного состава оплата производится за половину списочного состава, при наполняемости свыше половины — оплата производится за полный списочный состав.

4.4. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле $ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг$, где ЗПзг - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле $БЧзг = ЗПпер \times Кр + П$, где ЗПпер - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

П - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле $СЧзг = (ЗПпср \times Кр \times Кзн) - (ЗПпср \times Кр) + Р$, где Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле $СТзг = Ср$, где Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющему функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения.

4.5. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансовоэкономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.6. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

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

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

4.9. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

4.10. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

4.11. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

4.12. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансовоэкономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

4.13. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом,

определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

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

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

4.15. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении».

5. Порядок распределения доплат компенсационного характера для работников образовательного учреждения (школы).

Виды доплат.

Доплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющихся от нормальных, выплачиваются из специального фонда оплаты труда. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

5.1. Правом на получение доплат компенсационного характера пользуются работники образовательного учреждения (школы) при следующих условиях труда:

- совмещение профессий (должностей);
- выполнение работ различной квалификации;
- расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы в соответствии с перечнем работ, указанных в приказе руководителя образовательного учреждения;
- увеличении объема работы;
- исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. В этом случае работнику

устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.2. Виды доплат:

- доплата за дополнительный объем работ, связанный с образовательной деятельностью, не предусмотренный должностной инструкцией;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работы в соответствии с перечнем работ, указанных в приказе руководителя образовательного учреждения;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;

5.3. Размер доплат определяется в соответствии с объёмом выполняемых работ работником.

5.4. Все доплаты выплачиваются из специального фонда оплаты труда. Установленные работнику доплаты могут исчисляться в процентном отношении от должностного оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина).

5.5. Доплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работнику за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя (руководителя образовательного учреждения).

5.6. Доплаты работникам, как правило, устанавливаются по мере необходимости, но не реже двух раз в год: на начало первого и второго полугодия.

5.7. При установлении доплат, определении их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ;

5.8. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты).

5.9. В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды и размеры доплат работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, но влияющих на качество обучения и воспитания обучающихся, воспитанников:

- за организацию работы методических объединений до 10000 рублей;

- за организацию, проведение и музыкальное сопровождение общешкольных мероприятий до 10000 рублей;
- за организацию работы сайта образовательного учреждения до 10000 рублей;
- за организацию электронного учёта, заполнения и хранения трудовых книжек, личных дел работников до 10000 рублей;
- за организацию работ по воинскому учёту до 10000 рублей;
- за организацию работы по антитеррористической безопасности и защищённости образовательного учреждения до 15000 рублей;
- за организацию и сопровождение работы по противодействию коррупции до 10000 рублей; -за работу с химическими, дезинфицирующими средствами и иными условиями труда устанавливается доплата в размере до 10000 рублей (по итогам проведения специальной оценки условий труда);
- за организацию школьного питания до 10000 рублей;
- за составление и корректировку школьного расписания до 10000 рублей;
- за заведование пришкольным участком (сезонно) до 5000 рублей;
- заведование учебными кабинетами до 1000 рублей;
- за проверку тетрадей учителям начальных классов, учителям русского языка и литературы, учителям математики не менее 2% от базовой части фонда оплаты труда;
- за проверку тетрадей учителям английского языка, химии, физики, биологии, географии, информатики, истории, обществознания до 1000 рублей;
- за организацию работы школьного музея до 10000 рублей;
- за издание школьной газеты до 10000 рублей;
- за ведение внеклассной работы до 10000 рублей
- за организацию и ведение работы по наставничеству до 5000 рублей
- за организацию работ по пожарной безопасности, электробезопасности до 10000 рублей;
- за организацию дополнительных занятий по изучению русского языка с обучающимися – инофонами до 10000 рублей;
- за исполнение обязанностей начальника лагеря дневного пребывания на территории школы – до 15000 рублей.

6. Фонд оплаты труда работников СП ДШИ:

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

$$\text{ССПУ} = \left(\frac{\text{СДОВ} * \text{КСВ}}{\text{ЧВ}} + \frac{\text{СДОп} * \text{КСП}}{\text{ЧВ}} \right) * 12 * K_1 * K_2 * K_3 + \text{МРОТ}$$

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.

7. 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.

8. 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

9. 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

10. 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 5700 (пять тысяч семьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы;

- ежемесячной денежной выплаты в размере 10000 (десяти 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.

11. Порядок оплаты труда работников структурного подразделения детский сад ГБОУ СОШ с. Домашка.

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

В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения детский сад (далее - структурное подразделение) включается, оплата труда работников структурного подразделения исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

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

11.3. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам структурного подразделения.

11.4. Должностные оклады педагогических работников структурного подразделения устанавливаются с учётом образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории. Должностной оклад педагогических работников структурного подразделения выплачивается за установленную норму часов педагогической работы.

11.5. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения осуществляется в соответствии с ФГОС дошкольного образовательного учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (структурного подразделения детский сад «Тополёк») осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Рнбф} + \text{Нбф}) \times \text{Н},$$

где ФОТ — фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

Рнбф + Нбф - сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательного учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственном дошкольном образовательном учреждении в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета (далее — нормативы финансового обеспечения);

Рнбф — норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательного учреждения, реализующего основные образовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета;

Нбф — норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственной дошкольной образовательной организации в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета.

Н — количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении (структурном подразделении).

Фонд оплаты труда работников структурного подразделения, осуществляющих в соответствии с ФГОС ДО реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования состоит из базовой части и стимулирующей части,

Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле $\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 71,7\%$, где БЧф - базовая часть оплаты труда работников структурного подразделения;

ФОТ — фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

71,7%- доля базовой части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле $СЧф = ФОТ \times 28,3\%$, где СЧф — стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения;

ФОТ — фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

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

6.6. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 76,80% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, (структурного подразделения) осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 23,20% фонда оплаты работников труда дошкольного образовательного учреждения, (структурного подразделения) осуществляющих присмотр и уход за детьми.

6.6.1. В состав базовой части заработной платы включается:

- оплата труда работников структурного подразделения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учётом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных;

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных;

- повышение должностных окладов на 20% работникам за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, с нарушениями физического развития разной степени, а также с туберкулёзной интоксикацией);

- повышение должностных окладов на 25% работникам за работу в сельской местности.

6.6.2. В состав стимулирующей части заработной платы включается: -стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

- стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за выслугу лет;

- прочие расходы, связанные с осуществлением присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста, включая расходы по приобретению продуктов питания (фонда материального обеспечения), ежегодно устанавливаются учредителем структурного подразделения исходя из значений индекса прироста к предыдущему году для иных расходов.

6.7. Заработная плата заведующего структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя образовательного учреждения один раз в год (в сентябре и январе) по формуле: $ЗПзсп = Доз + Кр + Ср$, где ЗПзсп — заработная плата заведующего СП;

Доз — должностной оклад заведующего СП;

Кр — компенсационные выплаты (надбавки и доплаты);

Ср — величина стимулирующих выплат руководителю СП.

6.7.1. Надбавка за интенсивность, напряжённость и эффективность работы.

6.7.2. Доплата за расширение зоны обслуживания.

6.8. Заработная плата ведущего бухгалтера структурного подразделения устанавливается руководителем образовательного учреждения, два раза в год (в сентябре и январе) по формуле:

$ЗПвбсп = Довбсп + Кр + \text{стимулирующие выплаты}$, где

ЗПвбсп — заработная плата ведущего бухгалтера структурного подразделения; Довбсп — должностной оклад ведущего бухгалтера структурного подразделения; Кр — компенсационные выплаты (надбавки и доплаты).

6.8.1. Доплата за расширение зоны обслуживания.

7. Порядок распределения доплат компенсационного характера работникам структурного подразделения детский сад . Виды доплат.

7.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных планируются в тарифном фонде. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера относятся:

Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в размере:

- не более 12% - старшим воспитателям делопроизводителям, поварам; -не более 10% - воспитателям, помощникам воспитателей, музыкальным руководителям, учителям-логопедам, психологам, медсестре, завхозам, инструкторам по физвоспитанию, кладовщику, кастелянше, кухонному работнику, грузчику, машинисту по стирке белья, уборщикам служебных помещений.

Размер доплаты компенсационного характера работникам определяется работодателем по результатам специальной оценки условий труда.

Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулёзной интоксикацией, устанавливается работникам из расчёта плановых показателей по СанПин: ОНР — 12 чел., ЗПР - 12 чел. в размере:

- воспитателям, старшим воспитателям, педагогам - психологам, учителям-логопедам, учителям – дефектологам, медицинским работникам — не более 20%;
- помощникам воспитателей — не более 20%.

Расчёт производится следующим образом:

Надбавка (овз) = Оклад*% надбавки/Нзпр (СанПиН)* Кол-во детей с ОВЗ па группе, где Надбавка (овз) — Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

Нзпр (СанПиН) — плановые показатели по СанПин: ОНР -12чел., ЗПР- 12чел., но не более 20% от должностного оклада. За работу с вредными химическими препаратами — не более 15% от должностного оклада работникам в следующих размерах: из расчёта плановых показателей по СанПиН: ОНР - 12чел., ЗПР - 12чел.

7.2. Правом на получение доплат пользуются работники структурного подразделения при следующих условиях труда:

- совмещение профессий (должностей);
- выполнение работ различной квалификации;
- расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работы в соответствии с перечнем работ, указанных в приказе руководителя образовательного учреждения;
- увеличении объёма работы;
- исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

- по результатам специальной оценки условий труда;
- выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты).

7.3. В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды и размеры компенсационных доплат работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, но влияющих на качество обучения и воспитания обучающихся.

воспитанников:

- за организацию работы методическим объединением до 10000 рублей;
 - за организацию и ведение работы по наставничеству до 5000 рублей;
 - за организацию работы по охране труда до 15000 рублей;
 - за организацию работы по антитеррористической безопасности учреждения до 10000 рублей;
 - за организацию и сопровождение работы по противодействию коррупции до 10000 рублей;
 - за организацию работы в системе АСУ РСО до 11000 рублей;
 - за организацию работы в электронной базе Е-услуги до 11000 рублей;
 - за организацию работы по противопожарной безопасности, электробезопасности до 10000 рублей;
 - за организацию работы с химическими и дезинфицирующими средствами до 10% (помощники воспитателя, кухонные работники, машинист по стирке белья, уборщики служебных помещений - по итогам специальной оценки условий труда);
 - за работу с вредными условиями труда (по итогам специальной оценки условий труда) от 4% от должностного оклада;
 - за организацию работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, с нарушениями физического развития разной степени, а также с туберкулёзной интоксикацией):
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулёзной интоксикацией устанавливается работникам из расчета плановых показателей по СанПиН: ОНР — 12чел, ЗПР - 27чел. в размере:
- педагогическим работникам до 20% от оклада; -помощникам воспитателя до 15% от оклада;
 - работа в сельской местности до 25% от оклада.

8. Компенсационные выплаты работникам школы и структурного подразделения детский сад .

Настоящее Положение устанавливает следующие виды компенсационных выплат работникам в соответствии Трудовым кодексом РФ:

- 8.1.** расходы по проезду в случае направления работника в служебную командировку;
- 8.2.** дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;
- 8.3.** выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации;
- 8.4.** пособие по временной нетрудоспособности;
- 8.5.** расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника вследствие несчастного случая на производстве, либо профзаболевания работнику;
- 8.6.** сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;
- 8.7.** сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

9. Виды доплат работникам школы и структурного подразделения детский сад .

9.1. Доплата за работу в ночное время:

- каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35%.

9.2. Учёт рабочего времени ведётся подённо. Сторожа, для которых введен суммированный учёт рабочего времени, период для учёта и оплаты сверхурочной работы — 12 месяцев.

9.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работники, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной или часовой ставки.

9.4. Оплата труда в других случаях осуществляется согласно ТК Российской Федерации, нормативными правовыми актами Самарской области, муниципалитета и локальных актов образовательного учреждения, принятых с учётом мнения представителя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

10. Порядок установление доплат.

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

10.2. Снятие доплат осуществляется по следующим причинам:

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

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

11. Денежные выплаты за счет средств целевой субсидии.

11.1. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательных учреждений, на которых приказом руководителя образовательного учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися по программам начального общего, основного общего и среднего общего образования в классе.

Работникам, исполняющим функции классных руководителей, выплачивается вознаграждение из областного бюджета в размере 2015,00 рублей ежемесячно при наполняемости класса 25 человек (при меньшей наполняемости класса размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся), Оплата производится исходя из численности учащихся по состоянию на 01 сентября и 01 января. В классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся (Постановление Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя).

Денежное вознаграждение из федерального бюджета в размере 10000,00 рублей 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.

Классное руководство и в одном и во втором классе осуществляется только с письменного согласия работника с установлением денежного вознаграждения в размере 10000,00 и 2015,00 рублей каждый из двух классов.

При определении размера вознаграждения педагогическим работникам образовательного учреждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11.2. Денежная выплата 10000 (десять тысяч) рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы в соответствии с законодательством РФ.

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте настоящего постановления требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное

образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения, или студента последнего курса высшего или среднего специального учебного заведения, по трудовому договору по педагогической специальности и до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

11.3. Денежные выплаты педагогическим работникам в целях обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер выплаты составляет 100 рублей.

При определении объёма средств на выплату ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

Ежемесячная денежная выплата производится за счет средств, выделяемых образовательному учреждению из областного бюджета.

Финансовое обеспечение деятельности бюджетных и автономных образовательных учреждений в части ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам осуществляется в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливаются Правительством Самарской области.

11.4. Ежемесячные денежные выплаты в размере 7500 (семи тысяч пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

Денежные выплаты производятся педагогическому работнику, оплата труда которого осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 619 от 28.08.2024г.

Установить, что денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Установить, что денежные выплаты производятся педагогическому работнику по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Установить, что денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

11.5. 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:

- председателям ПК – 1500 рублей;
- экспертам ПК – 1000 рублей;
- членам ГЭК – 750 рублей;

- руководителям ППЭ – 750 рублей;
- организаторам в аудиториях проведения ГИА – 700 рублей;
- организаторам вне аудитории проведения ГИА – 550 рублей;
- техническим специалистам – 650 рублей;
- ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов – 650 рублей;
- специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ – 650 рублей;
- экзаменаторам-собеседникам – 650 рублей;
- экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии – 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.

12. Выплаты за счёт экономии фонда оплаты труда.

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

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

- выполнение больших объёмов 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.

12.2. Перечень и размеры доплат и премий, применяемых для работников образовательного учреждения за счёт экономии по фонду оплаты труда:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за качественное проведение ГИА в 9-х и 11-х классах в пунктах проведения экзаменов;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за высокие показатели в учебно-воспитательной работе;
- за добросовестный и многолетний труд;
- за качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников и обучающихся;
- за победу в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях на уровне округа, региона, всероссийском уровне;
- за внедрение в учебно-воспитательный процесс инновационных технологий;
- за создание предметно-развивающей среды;
- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году и благоустройство территории;
- за увеличение объема работ, не связанного с выполнением основных обязанностей работника
- разовая, в зависимости от экономии фонда оплаты труда;
- за добровольную вакцинацию от коронавирусной инфекции SARS-CoV-2.

12.3. Премирование работников образовательного учреждения может осуществляться по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, учебный либо финансовый год).

- 12.4.** Премия начисляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения (для работников структурного подразделения по представлению заведующего структурным подразделением).
- 12.5.** Работникам проработавшим неполный учебный (финансовый) год, в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами начисление премии производится за фактически отработанное время.
- 12.6.** Премия руководителю образовательного учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда и стимулирующего фонда на основании представления образовательного учреждения по приказу руководителя Кинельского управления министерства образования Самарской области.
- 12.7.** Используются в образовательном учреждении и моральные средства поощрения, а именно:
- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовую книжку;
 - ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.
- 12.8.** Работник, имеющий производственное взыскание в течение периода подлежащему рассмотрению о выплате премии не подлежит материальному поощрению, пока не будет снято взыскание.

13 Выплаты материальной помощи.

- 13.1.** Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
- 13.2.** Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами (в пределах до 15000 рублей);
 - тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств) (в пределах до 15000 рублей);
 - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) (в пределах до 15000 рублей);
- 13.3.** Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
- 13.4.** Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.
- 13.5.** Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии по заработной плате.

14. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности

14.1. Размер пособия по временной нетрудоспособности определен ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

14.2. 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».

14.3. 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 расчета отпускных выплат и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

15.1. Размер отпускных выплат определяется произведением количества дней отпуска (неиспользованного отпуска) и среднего дневного заработка. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с п. 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922).

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

15.3. При увольнении работника до окончания того рабочего дня, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание за неотработанные дни отпуска в размере не более 20% от причитающихся работнику при расчете сумм (после удержания НДФЛ и прочих удержаний) (ст. 137, 138 ТК РФ). Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 части первой ст. 77, п. 1, п. 2 и п. 4 части первой ст. 81, п. 1, п. 2, п. 5, п. 6 и п. 7 ст. 83 ТК РФ. Если начисленных сотруднику при увольнении сумм недостаточно для полного погашения задолженности или ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не позволяют полностью погасить задолженность, то оставшуюся часть работник может добровольно перечислить на расчетный счет учреждения.

15.4. 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.

15. 5. 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. Порядок оплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

16.1. 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 70% от средней заработной платы временно отсутствующего работника в месяц на ставку и выплачивается пропорционально отработанному времени.

16.2. Работникам структурного подразделения дошкольного образования

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

В случае выполнения всех обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в полном объеме устанавливается доплата в размере до 100 % средней заработной платы временно отсутствующего работника и выплачивается пропорционально отработанному времени. При поручении исполнения части обязанностей временно отсутствующего педагогического работника не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается доплата пропорционально выполняемому объему работ, но не более 70% от средней заработной платы временно отсутствующего работника в месяц на ставку и выплачивается пропорционально отработанному времени.

17. Минимальный размер оплаты труда.

17.1. Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) полагается всем без исключения работникам образовательного учреждения, которые полностью отработали за месяц норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности) (часть третья ст. 133 ТК РФ).

17.2. При исчислении нормы рабочего времени принимается во внимание продолжительность рабочей недели, установленной для соответствующей категории работников и график 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (п.1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю. Утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 №588н).

17.3. 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.

17.4. При расчёте размера доплаты до МРОТ в составе заработной платы не учитываются три дня за счет работодателя при временной нетрудоспособности работника, доплата за совмещение профессий и должностей, доплата за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни, и размер доплаты определяется исходя из отработанных дней.

17.5. В доплату до МРОТ у педагогических работников не должны включаться:

- выплаты за нагрузку свыше 18 ч.
- выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другую дополнительную работу.

18. Заключительная часть.

18.1. Образовательное учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству РФ по оплате труда.

18.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

18.3. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.