

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. НОВЫЙ САРБАЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КИНЕЛЬСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**
446417, Самарская область, Кинельский район, с. Новый Сарбай,
ул. Школьная, 37 Тел. 8(846)63-3-21-68 Эл.почта: so_knl_n.sarb_sch@samara.edu.ru

П Р И К А З

№ 288 -ОД

от 29 декабря 2023 года

**«Об утверждении Положения
об оплате труда работников ГБОУ СОШ с.Новый Сарбай»**

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ с.Новый Сарбай.
2. Разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения в течение десяти рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
3. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ с.Новый Сарбай, утвержденное 15.09.2017 года, Изменения в положение от 24.05.2019 г., от 30.12.2019 г., от 17.04.2023 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы:

И.Н.Лукьянова

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
ГБОУ СОШ С. НОВЫЙ САРБАЙ**

2024 г

Содержание

1. Общие положения	3
2. Формирование, структура и распределение фонда оплаты труда	6
3. Выплаты за счет целевых субсидий	25
4. Порядок и условия определения доплат сотрудникам Учреждения	28
5. Порядок начисления и выплаты заработной платы за первую и вторую половину месяца	33
6. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности.....	34
7. Порядок оплаты работы в праздничные и выходные дни.....	35
8. Порядок расчета отпускных выплат и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск	35
9. Оплата времени простоя	35
10. Условия переноса ежегодного оплачиваемого отпуска	36
11. Порядок оплаты за исполнения обязанностей временно отсутствующих работников.....	36
12. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда.....	37
13. Порядок определения стажа педагогической работы.....	38
14. Заключительные положения.....	39
15. Срок действия Положения.....	39
16. ПРИЛОЖЕНИЕ №1.....	40

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ГБОУ СОШ с. Новый Сарбай

1. Общие положения

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

1.2. Условия оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Новый Сарбай муниципального района Кинельский Самарской области (далее - ГБОУ СОШ с. Новый Сарбай, Учреждение) и его структурного подразделения Детский сад «Светлячок» разработаны в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 "Об образовании в РФ";
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Коллективным договором ГБОУ СОШ с. Новый Сарбай;
- Уставом ГБОУ СОШ с. Новый Сарбай;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) в действующей редакции.
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» в действующей редакции.
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. № 12 «Об

установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

- Постановлением Правительства Самарской области 22.05.2019г. № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»;

- Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» установлено ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций;

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

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

- Распоряжением МОиН от 05.07.2017г. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных МОиН СО образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы».

- Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 « Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях.»

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

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

1.5 Выплата заработной платы производится два раза в месяц – шестого и двадцать первого числа. Заработная плата производится безналичным расчетом (расчетный счет). При выплате заработной платы работодатель извещает работников о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Извещением является расчетный листок. Расчетный лист выдается , согласно заявлению работника один раз в месяц. Форма расчетного листка утверждена директором с учетом мнения представительного органа работников. По учреждению издается приказ о составных частях по начислению заработной платы, удержаниях из заработной платы и кодам причитающихся выплат.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.15 Должностной оклад педагогических работников структурного

подразделения выплачивается за установленную норму часов педагогической работы.

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

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

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

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

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

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

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

1.22 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (Ст.114 ТК РФ). Средний заработок сохраняется и на период ученических отпусков и командировок.

2. Формирование, структура и распределение фонда оплаты труда

2.1 Формирование фонда оплаты труда.

2.1.1 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный

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

$$\Phi OT = \left[\sum_{i=1}^K \left(\frac{NROP_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + ODC \right] + T,$$

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

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

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

z - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

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

$$OD\Phi C = \sum_{i=1}^k \left(\left(\left(\frac{HBF_i \cdot C \cdot 15}{C\Phi HK_j} \right) - HBF_i \cdot C \right) \cdot D_j \cdot \frac{n_i}{12} \right)$$

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

HBF_i - норматив для финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, финансового обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в расчете на одного обучающегося (воспитанника) с учетом корректирующих коэффициентов или нормативных затрат в государственных образовательных учреждениях Самарской области, устанавливаемые нормативными правовыми актами Самарской области (далее - норматив финансирования);

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

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

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

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

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

n_i - количество месяцев в i-ом периоде;

12 - количество месяцев в году.

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

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

Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется по формуле:

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

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 15.12.2016 N 736)

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

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

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

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

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

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

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

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

2.2 Структура и распределение фонда оплаты труда.

2.2.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательной школы состоит:

- из базового фонда в размере 81,76 % от фонда оплаты труда (в том числе специального фонда оплаты труда в размере 21,81% от базового фонда);
- из стимулирующего фонда в размере 18,24 % от фонда оплаты труда.

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

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

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;

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

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

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

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

2.2.5 Структура фонда оплаты труда работников, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на индивидуальном обучении, определяется исходя из базового фонда, который составляет не менее 88,3% ФОТ и стимулирующего фонда, составляющего не более 11,7% ФОТ. В состав базового фонда включается фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 93,45% от базовой части фонда оплаты труда, а также специальный фонд оплаты труда в размере 6,55% от базовой части фонда оплаты труда.

2.2.6 Фонд оплаты труда работников структурного подразделения детский сад состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере:

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере:

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

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

В базовую часть фона оплаты труда работников структурного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных и иных обязательных выплат.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$$СЧф = ФОТ 28,3\%$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения;

ФОТ– фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;
- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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

работники", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.3 Оплата труда

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

Изменение тарификации и штатных расписаний происходит в следующих случаях:

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

По учреждению издаются приказы:

- о формировании и распределении фонда оплаты труда, в котором также определяется стоимость часа по параллелям и классам ФГОС;
- о доплатах работников школы за счет специальной части базового фонда оплаты труда;
- о выплатах стимулирующего характера на основании протокола рабочей комиссии.

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

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

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

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч - средняя расчётная единица за 1 учебный час;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 9 января;

Уп - количество часов обучения предмету согласно базисному учебному плану за

неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при

обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведение профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

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

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

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

1,2 - за учёную степень кандидата наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

на 1 ступени 1 классы начального общего образования;

на 1 ступени 2-4 классы начального общего образования;
на 2 ступени 5 классы основного общего образования;
на 2 ступени 6 классы основного общего образования;
на 2 ступени 7 классы основного общего образования;
на 2 ступени 8 классы основного общего образования;
на 2 ступени 9 классы основного общего образования;
на 3 ступени 10-11 классы среднего общего образования;
для индивидуального обучения;

адаптированная программа начального общего образования;

адаптированная программа основного общего образования;

адаптированная программа среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 9 января и на 1 сентября по формуле:

ФОТпед245

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

где

Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;

ФОТпед - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, оплачиваемый без учёта средств фонда труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и на длительном лечении в больницах (далее – индивидуальное обучение);

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

$b1$ - количество часов за год по базисному плану в первых классах без учёта учебных часов индивидуального обучения и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

Средняя расчётная единица за один учебный час при индивидуальном обучении рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТинд}245$$

$$Сч=(a1b1+a2b2+\dots+a11b11)365$$

где

Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;

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

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

$b1$ - количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах на индивидуальное обучение и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

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

$$ЗПр=ЗПсрКрКквКзн+Ср, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата руководителя ОУ;

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

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

3-я группа – 1,2;

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

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

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

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

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

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

$$ЗПр = ЗПср \times Kр \times Kкв \times Kзн + Ср + Д, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

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

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

3-я группа - до 1,1;

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

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

2.3.6. Работникам, осуществляющим подвоз учащихся, устанавливается надтарифный фонд: водителю в размере 91% от оклада, воспитателю - 25% от оклада.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

- от 3 до 5 лет - 100%;
- от 5 до 10 лет - 125%;
- свыше 10 лет - 150%.

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

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

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

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

2.3.7. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются на 25% выше утвержденных постановлением Правительства Самарской области № 353. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

2.3.8. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, работнику устанавливаются доплаты в соответствии с настоящим Положением.

Работа при совмещении профессии оплачивается в зависимости от отработанного времени в соответствии с ст.151 Трудовым Кодексом РФ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон договора с учетом содержания или объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ)

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

соответствии со ст. 153 ТК РФ за фактически отработанное время. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3.10. Для сторожей введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Часовая тарифная ставка определяется из нормативного количества рабочих часов в месяц.

За работу в ночное время производится доплата в размере 35% тарифной ставки. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. В суммированном учете рабочего времени в отдельные периоды времени допускается переработка. Однако она считается сверхурочной работой только в том случае, если имеет место по окончании учетного периода (ч.1 ст.99 ТК РФ). Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, должна оплачиваться как сверхурочная в соответствии со ст.152 ТК РФ 120 часов в год (ч.6 ст.99 ТК РФ), за первые два часа, учетного периода она оплачивается в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.

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

2.3.13. Ежемесячно производятся выплаты педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями за счет субсидий по государственному заданию в размере 100 рублей.

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

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

2.3.14. Ежемесячно производятся выплаты педагогическим работникам ДООУ, в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим

работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования за счет субсидий по государственному заданию. Денежные выплаты производятся педагогическому работнику, оплата труда которого осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежные выплаты производятся педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

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

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

2.4. Порядок оплаты труда работников школы, осуществляющие школьные перевозки

2.4.1. Расчет заработной платы водителей и сопровождающих воспитателей при осуществлении школьных перевозок регламентируется Методикой, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об

установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» и постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2008 г. № 522 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267».

2.4.2. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок, предусматривается на 1 ставку водителя не более 0,5 ставки сопровождающего воспитателя.

2.4.3. При расчете фонда оплаты труда водителей и сопровождающих воспитателей предусматриваются доплаты в размере 25% от тарифной части, которые устанавливаются в соответствии с Положением.

2.4.4. Объем средств областного бюджета на выплату заработной платы водителям школьных автобусов, сопровождающим воспитателям и размеры надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день определяется по методике, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

2.4.5. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки (водитель автобуса) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = C + (CY_1N_1 + CY_2N_2 + CY_3N_3 + CX_1K_1 + CX_2K_2 + CX_3K_3) * 1,302 * 12, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

C – размер оклада водителя школьного автобуса, утвержденный постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431;

Y₁, Y₂, Y₃ – размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса;

N₁, N₂, N₃ – количество водителей, имеющих стаж работы водителем автобуса;

X₁, X₂, X₃ – размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

К1, К2, К3 – число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

У1 – до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

У2 – до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

У3 – до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

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

Х1 – до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

Х2 – до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

Х3 – до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км;

Формирование фонда оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки (сопровождающий воспитатель) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = C + (C \cdot Y), \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

С – размер оклада сопровождающего, утвержденный постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431;

У – размер доплаты за работу в сельской местности.

2.4.6. Экономия по фонду оплаты труда работников, осуществляющих школьные перевозки, направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.5. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

2.5.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей за особые условия труда и условия, отличные от нормальных и социальные выплаты, устанавливаемые трудовым законодательством в пределах объема средств ФОТ, а в СПДС в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ, водителям автобусов, воспитателям, осуществляющим школьные перевозки, устанавливается доплата и надбавки от оклада, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431.

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

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

Оплата труда работников Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации:

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

оплата труда работников Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

доплата за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов до 6-00 часов) (в соответствии со ст.96 и ст.154 ТК РФ);

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);

доплата за сверхурочную работу (в соответствии со ст.152 ТК РФ);

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания;

доплата за увеличение объема работ;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со ст.151 ТК РФ);

доплата за выполнение работ различной квалификации (в соответствии со ст.150 ТК РФ);

надбавка за ученую степень доктора наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования

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

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

2.5.5. Перечень работников детского сада на выплаты компенсационного характера за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (дети-инвалиды, дети с задержкой психического развития, дети с общим нарушением речи, дети с задержкой речевого развития и др.):

Должность	Доплата в %	Обоснование
Повар	до 12 %	Пункт 1.152. Работа у горячих плит, электрожарочных шкафов Пункт 1.154. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.
Помощник воспитателя	до 10%	Пункт 1.155. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Пункт 1.159. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением.

компенсационная доплата от должностного оклада:

воспитатель не менее 4% и не более 20%

помощник воспитателя не менее 4% и не более 20

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

2.6. О минимальном размере оплаты труда

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

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

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

2.6.4. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

3. Выплаты за счет целевых субсидий

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

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

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

Классное руководство и в одном, и во втором классе осуществляется только с письменного согласия работника с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

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

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

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

При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в случае его нетрудоспособности, с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования, в целях замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство, осуществлять, исходя из финансовых возможностей.

3.1.3 Ежемесячно производится денежная выплата за счет средств целевых субсидий в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым специалистам, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету субсидий.

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

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

Размер компенсации за один день участия работника в подготовке и проведении ГИА

составляет: председатель ПК- 1500 рублей;

экспертам ПК - 1000 рублей;

членам ГЭК - 650 рублей;

руководителям ППЭ-650 рублей;

организаторам в аудиториях проведения ГИА - 650 рублей;

организаторам вне аудиторий проведения ГИА - 650 рублей;

техническим специалистам - 650 рублей;

ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов - 650 рублей».

Компенсация работникам образовательного учреждения выплачивается на основании

ведомости(ей) учёта дней участия работника в подготовке и проведении ГИА (далее -

документы учёта дней участия в ГИА), представленной (-ых) работником в образовательное учреждение.

Выплата компенсации работникам образовательного учреждения производится в месяце,

следующим за месяцем предоставления ими в образовательное учреждение документов учёта дней участия в ГИА, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

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

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

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

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

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

4. Порядок и условия определения доплат

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

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

Дополнительные обязанности	Доплата не менее
За проверку тетрадей	180 руб.
За заведование кабинетом	160 руб.
заместитель директора по УВР	13000 руб.
руководитель службы примирения	500 руб.
секретарь ППк; организация работы с детьми ОВЗ	2500 руб.
за реализацию профминимума	2000 руб.
секретаря педагогического совета	500 руб.
контролер ТС	500 руб.
курирование программы «Орлята России»	800 руб.
размещение информации на сайте bus.gov	3566,53 руб.
дворник	2000 руб.

организация работы «Школа дошкольника»	1500 руб.
подготовка и проведение аттестации работников учреждения; организация курсовой подготовки учителей, работу в АИС «Кадры»	1500 руб.
организация профилактической работы по ДДТТ	1500 руб.
вывоз мусора, покос травы, расчистка снега возле мастерской и гаража	2152 руб.
главный редактор школьной газеты; -руководитель методического объединения педагогов	1890,90 руб.
организация работы по социо-психологическому тестированию обучающихся	2000 руб.
организации работы с детьми ОВЗ	500 руб.
ответственная за точку роста	500 руб.

Дополнительные обязанности	Доплата не менее
работа с системами «Мониторинг образования», система «СБИСС+», «WEB исполнение»	6810,43 руб.
руководитель школьного музея	2000 руб.
организация питания обучающихся	3000 руб.
ведение отчетности в ЕГИССО	2500 руб.
вахтер	1000 руб.
организация работы по проведению школьного театра	3600 руб.
ответственная за организацию охраны труда; обеспечение противопожарной безопасности	1800 руб.
установка и использование компьютерных программ, обслуживание компьютеров и локальной сети, снятие показателей тахографа ТС; администратор школьного сайта	4800 руб.
выполнения функций заместителя директора по ВР	3500 руб.
руководителя школьного хора	1000 руб.
контроль остатков продуктов питания; контроль мониторинга системы слежения ГЛОНАСС	1500 руб.
Обязанности по выдаче путевых документов; -внесение информации в АИС мониторинга энергоэффективности	4200 руб.
прием в 1 класс; организация медицинских осмотров работников; контроль вакцинации; военский учет	5000 руб.
организация работы по военно-патриотическому воспитанию	2553,68 руб.

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

$$ДПр = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2$$

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

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

Н – разница между численностью максимальной (группы) 10 и 11 классах и (группы)

10,11 классах учащихся по профильному обучению;

Уп - количество часов обучения предмету за неделю;

4,2 - среднее количество недель в месяце.

4.1.4 . Доплаты сотрудникам структурного подразделения детский сад:

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

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

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

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

и делятся на :

Наименование доплаты	Должность	Размер выплат: % от ДО или в суммовом выражении не более
1) Надбавка за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (ОВЗ). (Основание для данных выплат – Постановление правительства Самарской области № 398 от 8 сентября 2010г. «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 10 сентября 2008года № 353»)	Специалисты (логопед, психолог, инструктор по физкультуре) Педагоги, работающие с детьми ОВЗ Помощники воспитателей	20% от ДО или в суммовом выражении Расчет по формуле $S = n/12 * X$ где S - сумма доплаты; n- 20% от ДО за ставку; 12 – норма детей с ОВЗ в группе за 20% доплату; X – кол-во детей с ОВЗ закрепленных за педагогом по приказу директора

2) Проведение коррекционно-развивающей работы с воспитанниками, имеющими ОВЗ.		5% и 2,5%
Доплата за превышение плановой наполняемости воспитанников в группах раннего возраста – 15 детей, в дошкольных группах – 20 детей (Постановление Минтруда РФ от 21.04.1993г. №88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений»)	Пом. воспитателей	до 500 рублей
Доплата за увеличенный объем работы, связанный с контролем за противопожарную безопасность и электробезопасность в выходные дни и в ночное время	Сторожа	до 500 рублей
Доплата за ведение ежедневного учёта детей, посетивших детский сад	Калькулятор	до 3100 рублей
Доплата за увеличенный объем работы, связанный с выполнением сезонных работ	Рабочий по комплекс. обслуживанию здания Дворник	до 1000 руб. до 3000 руб.
Доплата за 1) за организацию досуговой деятельности воспитанников 2) за обеспечение работы электронной очередности и электронного комплектования; 3) за обеспечение использования дополнительного модуля АСУ РСО;	административно – хозяйственный, педагогический персонал Старший воспитатель	До 500 руб. до 5000 рублей

4) предоставление актуальной информации на сайте;		
5) за психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса:	Логопед	До 2000 рублей
- проведение и списание 1С продукции реализуемой в детском саду;	Бухгалтер	до 2000 рублей
- Доплата за расширение объёма работ, не входящих в круг основных обязанностей:	Повар	до 3900 рублей
1. За оказание помощи в одевании и раздевании детей в группах раннего возраста при подготовке и после прогулки;	Кухонный работник	до 7000 рублей
оплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Все категории работников	100 %/50 % от базовой
За увеличение объема работы, связанного с организацией образовательного процесса в двух зданиях детского сада:	Заведующий хозяйством	до 4500 рублей
- учёт имущества в двух зданиях;		
Оперативный учет выпущенных блюд		
Доплата за работу с архивом, ведение военного учета.	Инспектор по кадровому учету	До 3000 рублей
Доплата за увеличение объёма работ, связанных с сезонными изменениями:	Уборщик помещений	до 2000 рублей
Уборка тамбура и крылец		
Компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда	По итогам СОУТ	4% от ДО
Доплата за сопровождение детей с ОВЗ в соответствии с рекомендациями ПМПК	Логопед	1000 руб.

4.1.5 Порядок установление доплат.

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

Снятие доплат осуществляется по следующим причинам:

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

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

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

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

5.2. Заработная плата за первую половину месяца пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются:

- оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время,

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

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

При определении размера выплаты заработной платы за вторую половину месяца учитываются:

- оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время (вторую половину месяца)

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

нерабочие праздничные дни, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие),

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

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

6. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности

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

Порядок исчисления пособий определен ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

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

7. Порядок оплаты работы в праздничные и выходные дни

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

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

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

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

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

При увольнении работника до окончания того рабочего дня, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание за неотработанные дни отпуска в размере не более 20% от причитающихся работнику при расчете сумм (после удержания НДФЛ и прочих удержаний) (ст. 137, 138 ТК РФ).

Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 части первой ст. 77, п.1, п.2 и п.4 части первой ст. 81, п.1, п.2, п.5, п.6 и п. 7 ст. 83 ТК РФ.

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

9. Оплата времени простоя.

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

10. Условия переноса ежегодного оплачиваемого отпуска

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

При продлении отпуска число его дней не меняется, поэтому сумма отпускных выплат не пересчитывается.

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

11. Порядок оплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

11.1. Работникам школы

При поручении исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, осуществляющего образовательную деятельность, размер доплаты определяется путем произведения средней расчетной единицы за один академический час педагогического работника, коэффициента повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы с учетом реализации образовательной программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, количества учащихся в классе в которых были проведены часы, количества часов замещенных уроков, повышающего коэффициента, учитывающий квалификационную категорию, повышающего коэффициента за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской федерации или Самарской области.

В случае выполнения всех обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, не осуществляющего образовательную деятельность,

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

При поручении исполнения части обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, не осуществляющего образовательную деятельность, учебно-вспомогательного и обслуживающего

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

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

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

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

12. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда

В случае образования экономии фонда оплаты труда по учреждению, вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера

работникам (премий, надбавок, доплат), материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтённых при составлении тарификации в соответствии с локальными актами Учреждения и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничивается.

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

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

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

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

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

13. Порядок определения стажа педагогической работы

13.1. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с

ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ДЕЙСТВОВАВШИМ на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

14. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание утверждается директором Учреждения ежегодно на 1 сентября и 9 января в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах базовой части фонда оплаты труда. В случае изменения структуры или численности Учреждения в течение учебного года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

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

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

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

15. Срок действия Положения

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

Принят с учетом мнения
представительного органа работников
общего собрания трудового коллектива
Протокол от 26.12.2023 № 4