

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива ГБОУ СОШ № 8
п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель
Протокол № 1
от «09» 01. 2020 г.

Председатель профсоюзного
М.А. /Е.А. Мартынова/

СОГЛАСОВАНО

на заседании Управляющего
совета учреждения
от «09.» 01. 2020 г.

комитета Председатель Управляющего
совета учреждения
Каньшина /Н.Н. Каньшина/

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 1 -ОД
от «09.» 01. 2020 г.
по ГБОУ СОШ №8
п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель

Директор учреждения
Суровцев /В.М. Суровцев/


ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

для работников ГБОУ средней общеобразовательной школы № 8
п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области
имени Воина-интернационалиста С.А. Кафидова
и структурного подразделения детский сад «Тополёк».

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников ГБОУ средней общеобразовательной школы №8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области имени Воина-интернационалиста С.А. Кафидова и структурного подразделения детский сад «Тополёк» (далее – образовательное учреждение).

1.2. Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области имени Воина-интернационалиста С.А. Кафидова и структурного подразделения детский сад «Тополёк» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

-Трудовым кодексом Российской Федерации;

-Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 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», (далее – Постановление 60);

- 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 Самарской области средней общеобразовательной школы № 8п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области имени Воина-интернационалиста С.А. Кафидова (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- фиксированный оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой 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 – 7 и 22 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.

1.10. 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.

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, ведущий бухгалтер структурного подразделения, устанавливается не нормированный 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, выполнении дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и Постановлением Правительства Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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-ре 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. Сторожам для которых введен суммированный учёт рабочего времени, период для учёта и оплаты сверхурочной работы – 12 месяцев (ежемесячно).

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.

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 29.10.2008г. № 431.

Заработная плата педагогических работников определяется на основании методики расчета средней стоимости часа, доплат за категориальность, 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 «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда для работников ГБОУ СОШ № 8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель».

3.3. Заработная плата работников структурного подразделения детский сад 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 ГБОУ СОШ №8 п.г.т Алексеевка г.о. Кинель».

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.

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.

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.

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

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

Виды стимулирующих выплат:

- надбавка за эффективность (результативность) и качество работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- единовременная стимулирующая выплата (премия);
- иные поощрительные выплаты.

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

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

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников образовательного учреждения представлена в виде таблицы:

ступень	Базовая часть (%)				Итого базовая часть	Стимулирующая часть (%)
	81,76			Итого базовая часть		
	пед.работники	АХП	спец.часть			
1 класс ФГОС	56,14	22,05	21,81	100,00	18,24%	
2-4 класс ФГОС	56,41	21,78	21,81	100,00		
5 класс ФГОС	58,08	20,11	21,81	100,00		
6 класс ФГОС	58,07	20,12	21,81	100,00		
7 класс ФГОС	58,07	20,12	21,81	100,00		
8-9 класс ФГОС	58,08	20,11	21,81	100,00		
11 класс ГОС	58,15	20,04	21,81	100,00		
Семейное обучение	100%					
УГЛУБЛЕННОЕ ИЗУЧЕНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ						
10 класс ФГОС	47,24	19,40	33,36	100,00	18,24	
РЕАЛИЗАЦИЯ АДАПТИРОВАННЫХ ПРОГРАММ						
1-4 класс ФГОС	56,31	21,88	21,81	100,00	18,24%	
5-9 класс ФГОС	61,55	16,64	21,81	100,00		
10-11 класс	59,44	18,75	21,81	100,00		

- Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения 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.

4.3. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп,$$

где: ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

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, технология, физическая культура.), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Ккв - повышающий 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 категорию;

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

4.4. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя образовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПер \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

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

4.5. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя образовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПер \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - 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;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения.

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

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

4.6. 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).

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

$$ДПр = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кпр, \text{ где}$$

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

Сч - стоимость за 1 учебный час 10 класса;

Н - разница между численностью максимальной (группы) 10 класса и (группы) 10 класса учащихся по профильному обучению;

Уп - количество часов обучения предмету за неделю;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе 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.

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

Доплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплачиваются из специального фонда оплаты труда. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Специальный фонд оплаты труда устанавливается в размере 21,81% от базового фонда.

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, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема 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 объема 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;
- доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- доплата за организацию логопедической работы с обучающимися ОВЗ образовательного учреждения;
- доплата за повышающие коэффициенты, учитывающие квалификационную категорию;

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

5.3. Размер доплат определяется в соответствии с объемом выполняемых работ работником и максимальным размером не ограничивается.

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;
- повышающие коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при обучении отдельным предметам.

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 5000 рублей;
- за организацию работы сайта образовательного учреждения до 10000 рублей;
- за организацию электронного учёта, заполнения и хранения трудовых книжек работников до 10000 рублей;
- за организацию работ по воинскому учёту до 4000 рублей;
- за организацию работы по охране труда до 10000 рублей;
- за организацию работы по антитеррористической безопасности и защищённости образовательного учреждения до 5000 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 3000 рублей;
- за составление и корректировку школьного расписания до 8000 рублей;
- за заведование пришкольным участком (сезонно) до 5000 рублей;
- за заведование учебными кабинетами до 1000 рублей;
- за проверку письменных работ, обучающихся до 4000 рублей (зависит от наполняемости обучающихся в классе, и количества классов в которых работает учитель)
- за организацию работы школьного музея до 10000 рублей;
- за издание школьной газеты до 4000 рублей;
- за организацию работы центра образования цифрового и гуманитарного профиля «Точка роста» до 10000 рублей;
- за ведение внеклассной работы до 5000 рублей
- за организацию и ведение работы по наставничеству до 5000 рублей
- за организацию работ по пожарной безопасности, электробезопасности до 10000 рублей;
- за организацию и размещение сведений на сайте bus.gov.ru до 10000 рублей.

6.Порядок оплаты труда работников структурного подразделения детский сад «Тополёк» ГБОУ СОШ №8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель.

6.1.Фонд оплаты труда работников СП «Тополёк», состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объёма 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 «Тополёк» (далее- структурное подразделение) включается, оплата труда работников структурного подразделения исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

6.2.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.

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

6.4.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.

6.5.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 д/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 расчёте 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

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 28,3\%$$

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);
- 25% - 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:

$$\text{ЗПзсп} = \text{Доз} + \text{Кр} + \text{Ср}, \text{ где}$$

ЗПз – 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:

$ЗП_{вбсп} = Дов_{бсп} + Кр + \text{стимулирующие выплаты}$, где

ЗП_{вбс} – заработная плата ведущего бухгалтера структурного подразделения;

Дов_{бс} – 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 «Тополёк». 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 (РФ).

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- не более 12%: - заведующим СП, 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, уборщицам 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 – 15 чел, ЗПР – 17 чел. в размере:

- воспитателям, старшим воспитателям, психологам, учителям-логопедам, медицинским работникам – не более 20%;
- помощникам воспитателей – не более 15%.

Расчёт производится следующим образом:

Надбавка (зпр, онр) = $\text{Оклад} * \% \text{ надбавки} / \text{Нзпр (СанПиН)} * \text{Кол-во детей с ОНР на группе}$, где:

Надбавка (зпр) – Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (ЗПР);

Нзпр (СанПиН) – плановые показатели по СанПиН: ОНР -15чел., ЗПР- 17чел., но не более 20% от должностного оклада. За работу с вредными химическими препаратами – не более 12% от должностного оклада работникам в следующих размерах: из расчёта плановых показателей по СанПиН: ОНР – 15чел., ЗПР – 17чел.

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;
- исполнении 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 5000 рублей;

- за организацию работы по охране труда до 15000 рублей;

- за организацию работы по антитеррористической безопасности учреждения до 3000 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, уборщицы 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 – 15чел, ЗПР – 17 чел. 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 «Тополёк».

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 детского сад «Тополёк».

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. Учёт рабочего времени сторожей суммированный, учётный период – ежемесячно.

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 в размере 2015 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 классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости

вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

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. Денежные выплаты молодым педагогическим работникам к расходным обязательствам Самарской области относятся осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 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 (пяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата).

Финансовое обеспечение расходного обязательства, установленного настоящим постановлением, в отношении государственных бюджетных и автономных образовательных учреждений осуществляется в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливаются Правительством Самарской области.

Денежная выплата 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 05.05.2008 № 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 течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник). Датой окончания высшего или среднего специального учебного заведения считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдачи документа об образовании и (или) о квалификации.

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 11.2. 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 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 объема 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 1 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 3 700 (трех тысяч семисот) 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 от № 353.

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: председатель ПК - 1500 рублей; экспертам ПК - 1000 рублей; членам ГЭК - 400 рублей;
- организаторам в аудиториях проведения ГИА - 400 рублей;
- организаторам вне аудиторий проведения ГИА - 400 рублей;
- техническим специалистам - 400 рублей;
- ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов - 400 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, следующем 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 напряжённость 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 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 объёма работ, не связанного с выполнением основных обязанностей работника — разовая, в зависимости от экономии фонда оплаты труда.

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 и науки 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.

14.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами (в пределах до 15 тыс. рублей);

- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств) (в пределах до 15 тыс. рублей);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) (в пределах до 15 тыс. 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. Минимальный размер оплаты труда.

14.1. 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).

14.2. 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 N 588н).

14.3. 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.

14.4. 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.

15. Заключительная часть.

15.1. Образовательное учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, непротиворечащие действующему законодательству РФ по оплате труда.

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

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

«Прошито, пронумеровано и скреплено печатью»
21 (двадцать один)

листа

Директор ГБОУ СОШ №8 п.г.т. Алексеевка
(должность исполнителя)


(подпись)

/В.М. Суров
(ФИО)

« 10. » 01 2020
(дата) (месяц) (год)

