

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области основная общеобразовательная школа с. Тяглое Озеро
муниципального района Пестравский Самарской области

УТВЕРЖДЕНО
приказом № _____ – о/д
от «30» ноября 2022г.
Директор школы Горюха Н.В.Федюнина

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоого коллектива, протокол
№ ___ от « ___ » _____ 2022 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ Х.Самарбаев
« ___ » _____ 2022 года

Положение об оплате труда работников

Глава I. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Тяглое Озеро муниципального района Пестравский Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Тяглое Озеро муниципального района Пестравский Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Положение об оплате труда работников ГБОУ ООШ с. Тяглое Озеро, далее «Положение», разработано в соответствии:

- со статьёй 144 Трудового кодекса РФ,
- Постановлениями Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений самарской области (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, от 16.07.2020 N 494, от 30.11.2020 N 949, от 14.07.2021 N 481, от 30.08.2021 N 629, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г), от 25.03.2022 № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области),
- Постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ» (с изменениями и дополнениями от 18.10.2006, 09.02.2007, 17.02.2010, 17.02.2011, 27.10.2011, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93, от 27.03.2020 N 200),
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года N 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 14 января 2022 года) (в ред. [Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од, от 14.12.2020 N 555-од, от 14.01.2022 N 8-од](#)
- Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) ((с изменениями на 25 марта 2022 года), (в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92](#), [от 09.10.2009 N 536](#), [от 23.06.2010 N 299](#), [от 12.10.2011 N 575](#), [от 27.10.2011 N 702](#), [от 21.06.2012 N 287](#), [от 25.09.2012 N 475](#), [от 21.03.2013 N 107](#), [от 30.10.2013 N 582](#), [от 22.01.2014 N 25](#), [от 17.02.2014 N 79](#), [от 31.12.2015 N 917](#), [от 06.10.2016 N 578](#), [от 23.12.2016 N 797](#), [от 01.02.2017 N 62](#), [от 18.04.2017 N 245](#), [от 14.09.2017 N 594](#), [от 14.02.2018 N 78](#), [от 29.11.2018 N 721](#), [от 06.03.2019 N 121](#), [от 15.04.2019 N 224](#), [от 28.08.2019 N 594](#), [от 29.08.2019 N 604](#), [от 17.12.2020 N 1041](#), [от 05.02.2021 N 51](#), [от 25.03.2022 N 169](#), с изм., внесенными [Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016)),

- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 21 сентября 2020 года), (в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 N 620](#), [от 22.07.2014 N 410](#), [от 13.01.2016 N 3](#), [от 31.01.2017 N 59](#), [от 21.09.2020 N 716](#)),
- Федеральным законом от 19.06.2000г № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. Федеральных законов от 29.04.2002 [N 42-ФЗ](#), от 26.11.2002 [N 152-ФЗ](#), от 01.10.2003 [N 127-ФЗ](#), от 22.08.2004 [N 122-ФЗ](#), от 29.12.2004 [N 198-ФЗ](#), от 20.04.2007 [N 54-ФЗ](#), от 24.06.2008 [N 91-ФЗ](#), от 24.07.2009 [N 213-ФЗ](#), от 01.06.2011 [N 106-ФЗ](#), от 03.12.2012 [N 232-ФЗ](#), от 02.12.2013 [N 336-ФЗ](#), от 01.12.2014 [N 408-ФЗ](#), от 14.12.2015 [N 376-ФЗ](#), от 02.06.2016 [N 164-ФЗ](#), от 19.12.2016 [N 460-ФЗ](#), от 28.12.2017 [N 421-ФЗ](#), от 07.03.2018 [N 41-ФЗ](#), от 25.12.2018 [N 481-ФЗ](#), от 27.12.2019 [N 463-ФЗ](#), от 29.12.2020 [N 473-ФЗ](#), от 06.12.2021 [N 406-ФЗ](#), с изм., внесенными [Постановлением Конституционного Суда РФ от 27.11.2008 N 11-П](#)).
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с изменениями на 23.12.2011 г.)
- Статьей 11 Закона Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области" (с изменениями от 05.07.2005 № 146-ГД, 08.11.2005 № 196-ГД, 03.07.2007 № 61 –ГД),
- Трудовым кодексом Российской Федерации (в редакции от 01 марта 2022 года),
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован в Минюсте России 25 февраля 2015 года, рег. N 36204).
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2006 N 126 "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым"

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из: базового фонда, специального фонда, стимулирующего фонда, объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ:

1.4.1. **Базовый фонд.** 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. Базовый фонд в размере не менее 81,76 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников;
- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
- специальный фонд оплаты труда

1.4.2. Специальный фонд.

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство, работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

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

1.4.3. Стимулирующий фонд 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.

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

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Стимулирующий фонд в размере не более 18,24 % фонда оплаты труда работников учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору школы – 3%;
- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – 80%;
- на стимулирующие выплаты административно-хозяйственного персонала – 20 %.

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

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются Положением о стимулирующих выплатах.

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

1.6. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной 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, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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.

Среднемесячная заработная плата руководителя, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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

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

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.10. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.11. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения
- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения на дому.

1.12. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

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

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

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;

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;

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, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах: 1 - если класс не делится на группы; 2 - если класс делится на группы;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или	1,1

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 педагогическим работникам.

2.2. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения на дому.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, рассчитывается для:

- 1-х классов начального общего образования;
- 2-4-х классов начального общего образования;
- 5-х классов основного общего образования;
- 6-х классов основного общего образования;
- 7-х классов основного общего образования;
- 8 - 9-х классов основного общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются компенсационные выплаты:

- а) за классное руководство и работу с родителями;
- б) за проверку тетрадей и письменных работ;
- в) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, лаборантские, спортивный зал, библиотека и т.д.);
- г) за руководство школьным методическим объединением и другие компенсационные выплаты;
- д) дополнительные обязанности возложенные приказом директора образовательного учреждения.
- е) дополнительные ежемесячные выплаты в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогические работники, впервые принятые на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным местом их работы, в год окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239).

2.4. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора учреждения.

2.5. Условием для назначения стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих “нормальное” выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

3. Условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Зарботная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

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

где ЗПр - зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя зарботная 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:

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	Коэффициент
3 группа	1,2
4 группа	1,1

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

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

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

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

3.3. Зарботная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

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

где ЗПр - зарботная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя зарботная 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:

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	Коэффициент
---	-------------

3 группа	до 1,1
4 группа	до 1,0

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя

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:

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

Ср - величина стимулирующих выплат главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

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

3.4. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

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

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

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

4.2. 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)". Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора учреждения.

4.3. Среднемесячная заработная плата руководителя, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5. Выплаты компенсационного характера

- 5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 5.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора.
- 5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:
доплаты за работу с вредными и (или) опасными 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, увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- 5.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.
- 5.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.
Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
- 5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 5.8. При подсчете сверхурочных часов, работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.
- 5.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
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.
- 5.10. Оплату труда сторожей производится на основании суммированного учета рабочего времени в соответствии с ч.1 ст.104 ТК РФ. Расчетным периодом является календарный месяц. Переработка рассчитывается в пределах учетного периода (месяц). Выполнение нормы труда (отработка нормы рабочих часов) обеспечивается за календарный месяц. Размер часовой ставки при расчете доплаты за вредные условия труда, ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.
- 5.11. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

6. Выплаты стимулирующего характера

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

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.1. В соответствии с установленными критериями работники представляют в экспертную комиссию по оценке эффективности (качества) работы сотрудников, утвержденную приказом директора Учреждения, материалы по самоанализу деятельности 1 раз в год: до 13 января по итогам календарного года (январь-декабрь). Заседание экспертной комиссии протоколируется, работники знакомятся с результатами оценки эффективности (качества) их работы под роспись.

Директор не позднее 18 января представляет в Управляющий Совет Учреждения аналитическую информацию работников о показателях деятельности работников: Листы оценивания эффективности (качества) работы сотрудников, портфолио педагогических работников, протокол заседания экспертной комиссии.

Управляющий Совет Учреждения в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Приказ директора Учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 22 января.

Установленные работникам стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы исчисляются в *баллах*, надбавки, премии, материальная помощь - в *рублях*.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя ОУ на следующий день после заседания Управляющего Совета Учреждения и зависят от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть ФОТ школы распределяется следующим образом: 80 % - педагогическому составу, 27 % - административно-хозяйственному персоналу (АХП), 3% - директору школы.

Стоимость балла работников АХП рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год (сентябрь, январь) по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников АХП, отведенная на выплату стимулирующих выплат работникам, делится на максимальное количество баллов, набранных работником по Листу оценивания эффективности (качества) работы.

Стимулирующая выплата работнику АХП рассчитывается главным бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

Стоимость балла педагогических работников рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год (сентябрь, январь) по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ педагогических работников, отведенная на выплату стимулирующих выплат по критериям Листа оценивания эффективности (качества) работы, делится на общее количество баллов, набранных работниками по итогам отчетного периода (январь-декабрь). Стимулирующая выплата педагогических работников рассчитывается главным бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных педагогическим работником, умножается на стоимость балла.

Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

6.1.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников учреждения.

Листы оценивания эффективности (качества) работы сотрудников учреждения.

6.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы (из средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда).

6.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная **надбавка** за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

6.2.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, достижения декомпозированных ключевых показателей.

6.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения. Размер надбавки может устанавливаться в абсолютном значении к должностному окладу (окладу).

6.3. Порядок выплаты **единовременной премии** (из средств, высвободившихся в результате **экономии** фонда оплаты труда).

6.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- за профессиональное мастерство, высокую результативность, качество выполняемой работы;
- за высокие показатели по итогам учебной четверти, полугодия, учебного года, квартала, финансового года;
- за своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности;
- за качественное, безаварийное обеспечение перевозок школьников на соревнования и мероприятия;
- за результативность участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.;
- в связи с профессиональным праздником Днем учителя;
- в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 Марта и другими;
- в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами;

6.3.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться в абсолютном значении к должностному окладу (окладу).

6.3.3. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

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

- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.3.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, более 1 месяца;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- тяжёлая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей). В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

7.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

7.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

7.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

7.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

7.6. 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.

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

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

7.7. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Указанная выплата производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

8. Условия, при которых могут отменяться стимулирующие выплаты

Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым 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, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенной в надбавках;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов по Школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагогов может быть аннулирована стимулирующая выплата полностью или частично на срок от одного месяца до шести месяцев.

Снижение размеров стимулирующих выплат:

- снижение качества работ, за которые были определены соответствующие стимулирующие выплаты.

Глава II. Положение об оплате труда работников структурного подразделения детский сад №16 «Колосок» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Тяглое Озеро муниципального района Пестравский Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет Порядок оплаты труда работников структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Тяглое Озеро муниципального района Пестравский Самарской области детский сад №16 «Колосок» (далее – СП).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (в редакции от 01 марта 2022 года),
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями на 23.12. 2011 года),
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями на 3.03.2017 г N 233н),
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями на 11.12. 2008 года),
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями на 12.08.2008 г № 417н),
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программ дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета» (с изменениями на 25 марта 2022 года) (в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398](#), [от 27.10.2011 N 702](#), [от 31.10.2012 N 600](#), [от 21.03.2013 N 107](#), [от 12.12.2013 N 756](#), [от 16.12.2013 N 762](#), [от 17.02.2014 N 79](#), [от 31.12.2015 N 917](#), [от 15.12.2016 N 736](#), [от 01.02.2017 N 62](#), [от 15.01.2018 N 9](#), [от 19.12.2019 N 959](#), [от 05.02.2021 N 51](#), [от 10.06.2021 N 390](#), [от 25.03.2022 N 169](#), с изм., внесенными [Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016), [от 25.09.2012 N 475](#), [от 29.10.2012 N 576](#)),
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года N 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области №186 от 15.04.2015г «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области» (с изменениями на 16 июня 2021 года, в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 14.08.2015 N 511](#), [от 18.03.2016 N 119](#), [от 28.03.2018 N 156](#), [от 13.01.2021 N 4](#), [от 19.03.2021 N 146](#), [от 16.06.2021 N 408](#)),
- Федеральным законом от 19.06.2000г № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. Федеральных законов от 29.04.2002 [N 42-ФЗ](#), от 26.11.2002 [N 152-ФЗ](#), от 01.10.2003 [N 127-ФЗ](#), от 22.08.2004 [N 122-ФЗ](#), от 29.12.2004 [N 198-ФЗ](#), от 20.04.2007 [N 54-ФЗ](#), от

24.06.2008 [N 91-ФЗ](#), от 24.07.2009 [N 213-ФЗ](#), от 01.06.2011 [N 106-ФЗ](#), от 03.12.2012 [N 232-ФЗ](#), от 02.12.2013 [N 336-ФЗ](#), от 01.12.2014 [N 408-ФЗ](#), от 14.12.2015 [N 376-ФЗ](#), от 02.06.2016 [N 164-ФЗ](#), от 19.12.2016 [N 460-ФЗ](#), от 28.12.2017 [N 421-ФЗ](#), от 07.03.2018 [N 41-ФЗ](#), от 25.12.2018 [N 481-ФЗ](#), от 27.12.2019 [N 463-ФЗ](#), от 29.12.2020 [N 473-ФЗ](#), от 06.12.2021 [N 406-ФЗ](#), с изм., внесенными [Постановлением](#) Конституционного Суда РФ от 27.11.2008 N 11-П),

- Статьей 11 [Закона Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области"](#) (с изменениями от 05.07.2005 № 146-ГД, 08.11.2005 № 196-ГД, 03.07.2007 № 61 –ГД),

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован в Минюсте России 25 февраля 2015 года, рег. N 36204).

1.3. Заработная плата работника дошкольного 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.

1.4. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда:

1.4.1. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

1.4.3. 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.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными 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, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 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;

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

- 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);
- ежемесячные надбавки за выслугу лет;
- премия всем работникам СП по результатам работы за период (месяц, квартал, год);
- единовременная премия.

Размер указанных надбавок и выплат, сроки их выплаты устанавливаются приказом директора учреждения.

Надбавки и другие стимулирующие выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.9. Должностные оклады педагогическим работникам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных постановлением Правительства Самарской области на 25%.

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

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

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника СП предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам СП может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам СП производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1.1. Доплата за вредные условия труда работникам СП (повару), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4% от должностного оклада (оклада).

2.1.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 % часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.1.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.1.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части

должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

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

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.2. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу во вредных условиях труда и в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

2.3. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, ответственность за жизнь и здоровье которых была возложена на данного работника СП;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

1) на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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

3) на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

4) на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

3.2. 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.

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

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

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

3.3. В соответствии с установленными критериями работники представляют в экспертную комиссию по оценке эффективности (качества) работы сотрудников, утвержденную приказом директора Учреждения, материалы по самоанализу деятельности 1 раз в год: до 13 января по итогам календарного года (январь-декабрь). Заседание экспертной комиссии протоколируется, работники знакомятся с результатами оценки эффективности (качества) их работы под роспись. Директор не позднее 18 января представляет в Управляющий Совет Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий Совет Учреждения в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Приказ директора Учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 22 января.

Стимулирующая выплата работнику рассчитывается главным бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником в соответствии с критериями Листа оценивания эффективности (качества) работы по определенному направлению, умножается на стоимость максимального балла, которая была рассчитана по указанной схеме.

Итоговая стимулирующая выплата работнику складывается из стимулирующих выплат по каждому из направлений.

Установленные работникам стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы исчисляются в баллах, надбавки, премии, материальная помощь - в рублях.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя ОУ на следующий день после заседания Управляющего Совета Учреждения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4. Другие выплаты стимулирующего характера

4.1. Из средств, освободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, могут быть выплачены другие стимулирующие выплаты.

4.1.1. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников СП.

Для установления надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа СП;

б) для методиста СП (кроме указанных в подпункте «а»):

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;

- сложность и важность выполняемой работы;
 - степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- 4.1.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам СП устанавливается приказом директора сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться в абсолютном значении к должностному окладу (окладу).
- 4.1.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в рублях, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.
- 4.2. Порядок выплаты единовременной **премии** (из средств, высвободившихся в результате **экономии** фонда оплаты труда)
- 4.2.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:
- за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
 - за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за эффективную организацию различных мероприятий методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
 - в связи с профессиональным праздником Днем дошкольного работника;
 - в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 Марта и другими;
 - в связи с присвоением почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами;
 - за профессиональное мастерство, высокую результативность, качество выполняемой работы;
 - за своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности;
 - за результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, проектах и др.
- 4.2.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться в абсолютном значении к должностному окладу (окладу).
- 4.2.3. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:
- невыполнения критериев;
 - наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в детском саду;
 - несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
 - низкой результативности работы;
 - применения к работнику дисциплинарного взыскания;
 - нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
 - нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
 - невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.
- 4.2.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.
- 4.2.5. Премирование работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, год) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.
- Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 22 числа месяца.

5. Другие вопросы оплаты труда

- 5.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- тяжёлая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей). В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

6. Условия, при которых могут отменяться стимулирующие выплаты

Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым 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, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенной в надбавках;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагогов может быть аннулирована стимулирующая выплата полностью или частично на срок от одного месяца до шести месяцев.

Снижение размеров стимулирующих выплат:

- снижение качества работ, за которые были определены соответствующие стимулирующие выплаты.