

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

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 51/2 – о/д
от « 29 » октября 2025 г.
Директор ГБОУ ООШ с. Тяглое Озеро
_____ Н.В.Федюнина

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива, протокол
№ 3 от « 28 » октября 2025 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ Х.Самарбаев
« __ » _____ 2025 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 основной 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

- с подп. «д», п. 2 ч. 2 ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- ст. 129, 135, 144, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации,

• Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

• статьей 11 Закона Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области"

• Постановлениями Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,

• 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, 19.03.2012, 22.01.2014, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93, от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 №345, от 16.03.2021 № 140, от 03.08. 2021 № 538, от 13.02.2022 № 757, от 15.08.2024 № 602)

• 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» (с изменениями на 12 декабря 2022 года),

• 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, от 02.05.2024 № 282-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 9 сентября 2024 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, от 13.09.2022 N 757, от 26.10.2022 N 893, от 08.12.2022 N 1108, от 09.06.2023 N 462, от 16.08.2023 N 650, от 16.08.2023 N 656, от 17.08.2023 N 665, от 05.12.2023 N 975, от 17.01.2024 N 10, от 22.01.2024 N 18, от 09.09.2024 N 664, 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 15 августа 2024 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, от 01.11.2022 N 925, от 18.10.2023 N 829, от 15.08.2024 N 602),

- Федеральным законом от 19.06.2000г № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями).

- 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.)

- Бюджетным кодексом Российской Федерации,

- 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" (с изменениями на 13 мая 2019 года).

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2006 N 126 "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым" (с изменениями на 15 августа 2024 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.04.2007 N 46, от 23.12.2010 N 689, от 27.10.2011 N 680, от 22.01.2014 N 25, от 29.12.2015 N 900, от 25.03.2022 N 169, от 15.08.2024 N 602))

- Постановлением Правительства Самарской области от 25 ноября 2015 года N 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области "О молодом специалисте в Самарской области"» (с изменениями на 20 декабря 2023 года).

1.3. Положение вступает в силу в день его утверждения и действует до момента отмены.

1.4. Настоящее положение не регулирует отношения по поводу назначения материальной помощи

1.5. Положение направлено на мотивацию работников образовательной организации к качественному выполнению своих профессиональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, проявления творческого и ответственного отношения к труду, повышению качества и результативности выполняемой работы, активности в выполнении задач образовательной организации, обеспечения условий для качественной реализации образовательных программ и программы воспитания обучающихся, укрепление социального статуса работников образовательной организации.

1.6. Заработка плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.7. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам организаций за выполнение ими трудовой функции по определенной должности, а также иные выплаты (доплаты, надбавки, компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты).

1.8. Оплата труда работников образовательной организации включает: заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок; стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не

ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Запрещается, какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.10. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.11. Индексация заработной платы производится всем лицам, работающим по трудовому договору. Никаких исключений законодательство не предусматривает.

1.12. Организация должна проводить индексацию в порядке, который они самостоятельно установили в своих локальных актах.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам образовательной организации выполнение ими трудовых функций.

2.2. В образовательной организации устанавливается система оплаты труда, при которой величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, согласно данным учета, ведущегося в образовательной организации.

2.3. Оплата труда работников образовательной организации состоит из постоянной и переменной частей.

2.4. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых функций и представляет должностной оклад работника, установленный ему в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Переменной частью оплаты труда являются премии, надбавки и иные выплаты, назначаемые в соответствии с настоящим Положением.

2.6. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема бюджетных финансовых средств выделенных на выполнение государственного задания (государственных работ) образовательной организации, средств, формируемых из оплаты образовательных услуг, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности ГБОУ ООШ с. Тяглое Озеро. 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 минимального размера оплаты труда.

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

$$ФОТ = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + ОЗ \right) + Т + У,$$

где NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников; D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября; N_z - количество месяцев в $z-m$ периоде; i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

$ОЗ$ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных

учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения "Российская академия наук", ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее - базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из;

2.6.1. базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2.6.2. специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.
- Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской

области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

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

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

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

2.7. Объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

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

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

2.9. 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 начальника финансово-экономического отдела 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 заработка плата руководителя, начальника финансово-экономического отдела и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, начальника финансово-экономического отдела и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3. Оклад (должностной оклад)

3.1. Под окладом (должностным окладом) в соответствии со ст. 129 ТК РФ понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующим штатным расписанием и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.3. Заработка плата **педагогического работника**, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

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

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

$$БЧп = Снi \times Кмк \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр + \\ + Скi \times Н \times Уп \times 4,2,$$

где Снi - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-й образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

Кмк - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 - до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 - от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 - от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 - от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 - свыше 15 человек в классах-комплектах;

i - наименование соответствующей образовательной программы.

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Скi - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных

программ начального общего, основного общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

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

$$СПп = ((БЧп \times Кзн) - БЧп) + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д,$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

Кнм - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

СТп - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТп = Категория + Выслуга + В,$$

где Категория - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле

$$Категория = (БЧп \times Ккв) - БЧп,$$

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

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

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

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

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

3.4. Заработка плата **руководителя общеобразовательного учреждения** устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = БЧп + СПр + СТп,$$

где ЗПр - заработка плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧп = ЗПпср \times Кр + Чр,$$

где ЗПпср - средняя заработка плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном

учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Чр - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

СПр - специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СПр = (ЗПпср \times Кр \times Кзн) - (ЗПпср \times Кр) + М,$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

СТр - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТр = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

3.5. Заработка плата **начальника отдела**, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

где ЗПзг - заработка плата начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧзг = ЗПпср \times Кр,$$

где ЗПпср - средняя заработка педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном

учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле%

$$СЧзг = (ЗПпср x Кр x Кзн) - (ЗПпср x Кр) + Р,$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТзг = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат начальнику отдела, осуществляющему функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения.

3.6. Заработка плата руководителя общеобразовательного учреждения, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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

В случае если педагогический работник, осуществляющий образовательный процесс отработал месяц полностью и выполнил норму часов согласно тарификации, то за норму часов учебной нагрузки из расчета 18 часов в неделю, согласно приказа Минобрнауки от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговориваемой в трудовом договоре», выплачивается заработка плата не менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Для сравнения заработной платы учителя (ставки) с МРОТ не учитываются доплаты за классное руководство, так как указанные выплаты являются доплатой компенсационного характера за выполнение дополнительной работы, которая не входит в круг должностных

обязанностей учителя, а также другие выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы.

Доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ) педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс рассчитывается по формуле:

$$\Delta \text{МРОТ} = \text{МРОТ} - ((\text{БЗ}/\text{Чучи}) * 18ч) + C_{\text{в}} + M_{\text{сп}} \quad (\text{если меньше МРОТ}), \text{ где}$$

$\Delta \text{МРОТ}$ – доплата до минимального размера оплаты труда МРОТ;

Чучи – фактическая учебная нагрузка по тарификации;

$C_{\text{в}}$ – весь объем стимулирующих выплат;

$M_{\text{сп}}$ – выплаты педагогикам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

$M_{\text{сп}}$ – выплаты молодым специалистам;

Выплата за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов за неделю, выплачивается после доведения заработной платы до МРОТ.

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

3.10. 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.

3.11. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

4. Доплаты и надбавки

4.1. Работникам образовательной организации в соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2. За работу в выходные и праздничные дни работникам с повременной оплатой труда устанавливаются выплаты в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

По желанию работника вместо указанных выше выплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

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.

4.3. 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.

4.4. За выполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника устанавливается доплата в соответствии с методикой начислений заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом.

4.5. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере, установленном по соглашению сторон.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение 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).

4.6. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

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

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

4.7. 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.

4.8. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

4.9. Работникам образовательной организации могут устанавливаться следующие виды надбавок к заработной плате:

- за интенсивность и напряженность труда;
- за квалификационную категорию педагогического работника;
- иные виды надбавок в соответствии с нормативными актами образовательной организации.

4.10. Надбавки назначаются за выполнение следующих функций:

- за организацию текущего и перспективного планирования деятельности педагогического коллектива;
- координацию работы педагогов по выполнению учебных планов и программ;
- разработку необходимой учебно-методической документации;
- осуществление контроля качества образовательного и воспитательного процессов;
- организацию работы по проведению государственной (итоговой) и промежуточной аттестации обучающихся;
- организацию текущего и перспективного планирования деятельности методического объединения учителей – предметников;
- организацию текущего и перспективного планирования деятельности методического объединения классных руководителей;
- за администрирование АСУ РСО;
- передачу статистических данных по электронному мониторингу;
- обновление информации на школьном сайте;
- обновление информации в социальных сетях учреждения;
- размещение информации на сайте государственных услуг;
- работу на сайте bus.gov, торги, закупки;
- наставническую деятельность молодого педагога;
- работу с детьми инофонами;

- ведение в установленном порядке коллективно-творческой деятельности детской общественной организации школы;
- организацию деятельности органа ученического самоуправления;
- организацию и проведение вечеров, праздников, походов;
- ведение документации по воспитательному направлению деятельности;
- организацию и руководство дежурством обучающихся по школе;
- издание пресс-релизов о деятельности ОУ;
- организацию работы библиотеки;
- обслуживание учащихся и работников школы на выдаче литературы;
- ведение работы по учету книг и установленной отчетности;
- оформление подписки школы на периодические издания;
- организацию библиотечных мероприятий;
- руководство муниципального учебно-методического объединения;
- руководитель точки роста;
- руководитель школьного музея;
- руководитель службы примерения;
- координатор электронного журнала;
- руководитель предметной комиссии;
- координатор внеурочной деятельности;
- выпуск школьной газеты «Радуга»;
- ведение протоколов педагогических советов и совещаний;
- проверку тетрадей.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда в образовательной организации устанавливаются следующие 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 работникам общеобразовательного учреждения) в соответствии с распорядительными документами общеобразовательного учреждения:

- стимулирующая выплата
- за результативность работы по итогам года;
- стимулирующая выплата за выполнение плана работы организации - премии.

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.

5.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем периоде выплачивается по результатам участия работника в достижении результатов образовательной деятельности. В соответствии с установленными критериями работники представляют в экспертную комиссию по оценке эффективности (качества) работы сотрудников, утвержденную приказом директора Учреждения, материалы по самоанализу деятельности 1раз 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 - 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 2 раза в год (сентябрь, январь) по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников АХП, отведённая на выплату стимулирующих выплат работникам, делится на максимальное количество баллов, набранных работником по Листу оценивания эффективности (качества) работы.

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

Стоимость балла педагогических работников рассчитывается 2 раза в год (сентябрь, январь) по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ педагогических работников, отведённая 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 по схеме: количество баллов, набранных педагогическим работником, умножается на стоимость балла.

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

5.3. Сотрудники образовательной организации могут быть премированы:

- за качественное выполнение разовых и постоянных поручений;
- за выполнение работы, оказавшей положительное влияние на работу образовательной организации;
- за иные виды деятельности, связанные с выполнением уставных задач образовательной организации;
- 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 качественное, безаварийное обеспечение перевозок школьников на соревнования и мероприятия;
- за результативность участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.;
- в связи с профессиональным праздником;
- 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.

5.4. Размер премии зависит от конкретных показателей производственной деятельности и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.5. 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.

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

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

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

5.8. 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 декомпозиционных ключевых показателей.

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

6. Начисление и выплата заработной платы

6.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, подписанные директором образовательной организации

6.2. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают назначенные для этого сотрудники.

6.3. Заработка плата начисляется за фактически отработанное время и перечисляется указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

6.4. Моментом исполнения обязательств об оплате труда образовательной организации является представление надлежащих документов в банковскую организацию.

6.5. Бухгалтерия формирует расчетный лист каждого сотрудника, и направляет его по адресу электронной почты сотрудника.

6.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 16-го числа расчетного месяца – за первую половину месяца и 1-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за месяц.

6.7. Если срок выплаты зарплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

6.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по решению судебных органов.

6.9. Информация обо всех начислениях и удержаниях денежных средств представляется только сотруднику или лицам, имеющим право на получение такой информации в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

6.12. Если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности. Работники, которые выразили желание получить дополнительные дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не всегда успевают использовать полагающиеся им отгулы до дня увольнения. В такой ситуации накопленные отгулы не "сгорают" и сотрудники не лишаются повышенной оплаты такой работы.

6.13. При увольнении сотрудника, компенсация выплачивается за все отгулы, которые сотрудник не использовал в период работы. Компенсировать сотруднику неиспользованные отгулы за работу в выходные или нерабочие праздничные дни нужно независимо от основания увольнения (по собственному желанию, по соглашению сторон, по инициативе работодателя или по другому основанию).

6.14. Компенсацию необходимо выплатить в день увольнения при [окончательном расчете с работником](#). Размер компенсации составляет разницу между полагавшейся сотруднику оплатой работы в выходные или нерабочие праздничные дни и фактически произведенной за эти дни оплатой (в одинарном размере). Компенсацию следует рассчитывать исходя из условий оплаты труда сотрудника, установленных на день работы в выходной или нерабочий праздничный день, а не на день увольнения. Даже если с момента работы прошло продолжительное время (например, сотрудник работал в выходной или нерабочий праздничный день в другом году), для расчета нужно брать зарплату в том месяце, когда выполнялась работа.

Для определения суммы компенсации за неиспользованные отгулы необходимо:

1) рассчитать двойную оплату за часы, отработанные в выходной или нерабочий праздничный день;

2) вычесть из этой суммы уже выплаченную сотруднику одинарную оплату, которую он получил после того, как выбрал отгул вместо повышенной оплаты;

3) определить сумму разницы, которую необходимо выплатить сотруднику при увольнении

7. Ответственность работодателя

7.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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:

• с подп. «д», п. 2 ч. 2 ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

• ст. 129, 135, 144, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации,

• Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций",

• статьей 11 Закона Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области",

• Постановлениями Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,

• 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» (с изменениями на 12 декабря 2022 года),

• 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, от 02.05.2024 № 282-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 9 сентября 2024 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, от 13.09.2022 N 757, от 26.10.2022 N 893, от 08.12.2022 N 1108, от 09.06.2023 N 462, от 16.08.2023 N 650, от 16.08.2023 N 656, от 17.08.2023 N 665, от 05.12.2023 N 975, от 17.01.2024 N 10, от 22.01.2024 N 18, от 09.09.2024 N 664, 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 15 августа 2024 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, от 01.11.2022 N 925, от 18.10.2023 N 829, от 15.08.2024 N 602),
 - Федеральным законом от 19.06.2000г № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями),
 - 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),
 - Бюджетным кодексом Российской Федерации,
 - 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" (с изменениями на 13 мая 2019 года),
 - Постановлением Правительства Самарской области от 25 ноября 2015 года N 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области "О молодом специалисте в Самарской области» (с изменениями на 20 декабря 2023 года),
 - 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 05 декабря 2023 года) (в (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, от 26.10.2022 N 893, от 08.12.2022 N 1108, от 09.06.2023 N 462, от 16.08.2023 N 650, от 05.12.2023 N 975, 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» (с изменениями на 12 декабря 2022 года) (в ред. [Приказа министерства образования и науки Самарской области от 12.12.2022 N 753-од](#)),

1.3. Положение вступает в силу в день его утверждения и действует до момента отмены.

1.4. Настоящее положение не регулирует отношения по поводу назначения материальной помощи

1.5. Положение направлено на мотивацию работников образовательной организации к качественному выполнению своих профессиональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, проявления творческого и ответственного отношения к труду, повышению качества и результативности выполняемой работы, активности в выполнении задач образовательной организации, обеспечения условий для качественной реализации образовательных программ и программы воспитания обучающихся, укрепление социального статуса работников образовательной организации.

1.6. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.7. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам организаций за выполнение ими трудовой функции по определенной должности, а также иные выплаты (доплаты, надбавки, компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты).

1.8. Оплата труда работников образовательной организации включает: заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок; стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Запрещается, какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.10. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.11. Индексация заработной платы производится всем лицам, работающим по трудовому договору. Никаких исключений законодательство не предусматривает.

1.12. Организация должна проводить индексацию в порядке, который они самостоятельно установили в своих локальных актах.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам образовательной организации выполнение ими трудовых функций.

2.2. В образовательной организации устанавливается система оплаты труда, при которой величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, согласно данным учета, ведущегося в образовательной организации.

2.3. Оплата труда работников образовательной организации состоит из постоянной и переменной частей.

2.4. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых функций и представляет должностной оклад работника, установленный ему в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Переменной частью оплаты труда являются премии, надбавки и иные выплаты, назначаемые в соответствии с настоящим Положением.

2.6. 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.

2.7. 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.

3. Оклад (должностной оклад)

3.1. Под окладом (должностным окладом) в соответствии со ст. 129 ТК РФ понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующим штатным расписанием и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.3. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению работодателя, оформленному приказом по образовательной организации и дополнительным соглашением с сотрудником.

3.4. 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.

3.5. 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.

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

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

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

4. Доплаты и надбавки

4.1. Работникам образовательной организации в соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2. За работу в выходные и праздничные дни работникам с повременной оплатой труда устанавливаются выплаты в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

По желанию работника вместо указанных выше выплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

4.3. За выполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника устанавливается следующая доплата

Должность - доплата

4.4. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере, установленном по соглашению сторон.

4.5. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

4.6. Работникам образовательной организации могут устанавливаться следующие виды надбавок к заработной плате:

- за интенсивность и напряженность труда;
- за квалификационную категорию педагогического работника;
- иные виды надбавок в соответствии с нормативными актами образовательной организации.

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

4.8. 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).

4.9. 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.

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

4.11. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая

компенсационные стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

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

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. 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.

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

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда в образовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующая выплата за результативность работы по итогам месяца;
- стимулирующая выплата за выполнение плана работы организации - премии.

5.2. 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 интегризованными 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.

5.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем периоде выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной деятельности:

- положительную динамику результатов образовательной деятельности;
- участие и отличие обучающихся в мероприятиях различного уровня;
- участие в создании методических пособий и рекомендаций.

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.

5.3. 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, подведомственным 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;

5.4. 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.

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.

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

5.5. 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 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.

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

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:

- 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;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач.

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)

5.7. Сотрудники образовательной организации могут быть премированы:

- за качественное выполнение разовых и постоянных поручений;
- за выполнение работы, оказавшей положительное влияние на работу образовательной организации;
- за иные виды деятельности, связанные с выполнением уставных задач образовательной организации;
- 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 отчётности;

- за результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, проектах и др.

5.8. Размер премии зависит от конкретных показателей производственной деятельности и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.9. 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.

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

5.11. Премирование работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, год) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

5.12. Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 22 числа месяца.

6. Начисление и выплата заработной платы

6.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, подписанные директором образовательной организации

6.2. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают назначенные для этого сотрудники.

6.3. Заработка плата начисляется за фактически отработанное время и перечисляется указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

6.4. Моментом исполнения обязательств об оплате труда образовательной организации является представление надлежащих документов в банковскую организацию.

6.5. Бухгалтерия формирует расчетный лист каждого сотрудника, и направляет его по адресу электронной почты сотрудника.

6.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 16-го числа расчетного месяца – за первую половину месяца и 1-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за месяц.

6.7. Если срок выплаты зарплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

6.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по решению судебных органов.

6.9. Информация обо всех начислениях и удержаниях денежных средств представляется только сотруднику или лицам, имеющим право на получение такой информации в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

6.12. Если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности. Работники, которые выразили желание получить дополнительные дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не всегда успевают использовать полагающиеся им отгулы до дня увольнения. В такой ситуации накопленные отгулы не "сгорают" и сотрудники не лишаются повышенной оплаты такой работы.

6.13. При увольнении сотрудника, компенсация выплачивается за все отгулы, которые сотрудник не использовал в период работы. Компенсировать сотруднику неиспользованные отгулы за работу в выходные или нерабочие праздничные дни нужно независимо от основания увольнения (по собственному желанию, по соглашению сторон, по инициативе работодателя или по другому основанию).

6.14. Компенсацию необходимо выплатить в день увольнения при [окончательном расчете с работником](#). Размер компенсации составляет разницу между полагавшейся сотруднику оплатой работы в выходные или нерабочие праздничные дни и фактически произведенной за эти дни оплатой (в одинарном размере). Компенсацию следует рассчитывать исходя из условий оплаты труда сотрудника, установленных на день работы в выходной или нерабочий праздничный день, а не на день увольнения. Даже если с момента работы прошло продолжительное время (например, сотрудник работал в выходной или нерабочий праздничный день в другом году), для расчета нужно брать зарплату в том месяце, когда выполнялась работа.

Для определения суммы компенсации за неиспользованные отгулы необходимо:

1) рассчитать двойную оплату за часы, отработанные в выходной или нерабочий праздничный день;

2) вычесть из этой суммы уже выплаченную сотруднику одинарную оплату, которую он получил после того, как выбрал отгул вместо повышенной оплаты;

3) определить сумму разницы, которую необходимо выплатить сотруднику при увольнении

7. Ответственность работодателя

7.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.