

«Утверждаю»
Директор
ГБОУ СОШ с.Красноармейское

Абашкина Оксана Николаевна
Приказ №60 от «28 » августа 2025 г.

«Принято»
Протокол заседания
Трудового коллектива
ГБОУ СОШ с.Красноармейское № 1 от
««28 » августа 2025 г.

Согласовано
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с. Красноармейское
Т.А.Киреева
Протокол № 1 от «28 » августа 2025 г.

«Согласовано»
Протокол заседания
Управляющего совета ГБОУ СОШ
с.Красноармейское № 1 от ««28 » августа
2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы с. Красноармейское муниципального района
Красноармейский
(новая редакция)

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам (далее Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Красноармейское муниципального района Красноармейский Самарской области (далее Учреждение) разработано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ;
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Устава ГБОУ СОШ с. Красноармейское;
- Коллективного договора ГБОУ СОШ с. Красноармейское;
- Приказа 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»;
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);
- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (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, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.);
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 N 282-од (ред. от 27.11.2024) «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;
- Приказа министерства образования Самарской области от 27.11.2024 N 794-од "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 N 282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;
- Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями на 26 апреля 2019 года;
- Методикой расчёта объёма средств областного бюджета на выплату

надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов», утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 N267 (с изменениями на 14.08.2014) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 5 июля 2017 г. N 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы;

– Постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»;

– Постановления Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

– Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»;

– Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

– Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления

стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с изменениями от 04.09.2014г. № 278-од);

– Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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»;

– Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области в государственных образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с изменениями от 18.01.2012 г. № 4-од, в редакции приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014г., №237-од от 13.02 2015г., №50-од, от 03.07.2017г №262-од);

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

– Постановления Правительства Российской Федерации от 01.04.2020г № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении

государственной программы РФ «Развитие образования»;

– Постановления Правительства Самарской области от 03.05.2023 N 365 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»;

– Постановления Правительства Самарской области от 24.06.2024 № 471 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидии государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 N 6 «Об утверждении государственной программы Самарской области «Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области» и установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»;

– Постановления Правительства Самарской области от 16.02.2024 N 94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в

отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области»;

– Постановления Правительства Самарской области от 09.09.2024 № 664 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» внесены изменения в перечень видов стимулирующих выплат;

– Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617;

– Письмом министра образования Самарской области № мо/3-ту от 16.01.2025г.;

– Постановления Правительства Самарской области от 27.06.2025 № 361 «О внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области».

Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда работников Учреждения и качества образования.

Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.

Настоящее Положение является самостоятельным локальным актом Учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива при согласовании с Управляющим Советом, Профсоюзным комитетом.

Положение распространяется на всех работников Учреждения в пределах

фонда оплаты труда и регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы и структурного подразделения и филиала, реализующих дополнительные общеобразовательные программы.

2. Формирование фонда оплаты труда работников

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области (далее - общеобразовательное учреждение) осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с постановлениями Правительства Самарской области от 29.09.2006 N 126 "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым" и от 17.12.2015 N 847 "О дополнительном финансировании оплаты труда работников образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и культуры)".

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

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

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 -м 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;

O_3 - 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.

$$ЗПр = БЧр + СПр + СТр,$$

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$$БЧр = ЗПпер \times Кр + Чр,$$

где ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 19.12.2024 N 898)

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

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

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.

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

$$\text{ЗПзг} = \text{БЧзг} + \text{СПзг} + \text{СТзг},$$

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

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

$$\text{БЧзг} = \text{ЗПпср} \times \text{Кр} + \text{П},$$

где ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

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

$$\text{СЧзг} = (\text{ЗПпср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпср} \times \text{Кр}) + \text{Р},$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области,

соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$\text{СТзг} = \text{Ср},$$

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

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

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

Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и

выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

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

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения,

производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника".

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

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

за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в общеобразовательном учреждении.

Согласно статьи 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). За норму труда и норму рабочего времени для преподавательских должностей считать норму часов в неделю за ставку, установленных законодательством, согласно приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Для учителей норма часов учебной (преподавательской) работы принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Дополнительная работа, предусмотренная статьей 60.2 ТК РФ, которая поручается работнику с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работой по такой же или другой профессии (должности) за дополнительную плату, в том числе путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, а также совмещения профессий (должностей) (части первая и вторая) оплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

Для сравнения заработной платы педагогических работников с МРОТ не включается в состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, доплаты за классное

руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по конкретной должности, а также учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы.

Учителям, преподающим школьные предметы по учебному плану, у которых заработная плата за нормируемую часть их педагогической работы 18 часов в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом размера минимальной заработной платы, устанавливается доплата до МРОТ исходя из следующего расчета:

Размер доплаты до МРОТ учителю = МРОТ, установленный ФЗ - размер заработной платы за 18 часов (основная ставка учителя в неделю) плюс все стимулирующие выплаты плюс выплаты из специального фонда.

Выплаты стимулирующего характера, включаемые в размер заработной платы учителя при доведении её до минимального размера оплаты труда:

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории, в т.ч. «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.

Доплата до МРОТ для учителей рассчитывается ежемесячно, их размер может меняться в зависимости от изменений фактических данных, необходимых для расчета.

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

Педагогическая нагрузка свыше 18 часов в неделю является дополнительной педагогической нагрузкой, которая не включается в размер заработной платы при доведении до МРОТ и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Работникам Учреждения (за исключением учителей), заработная плата ниже установленного федеральным законом размера минимальной заработной платы, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации труда по должностям и профессиям служащих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменений условий труда работников Учреждения.

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

Настоящие изменения применяются при расчетах по оплате труда с 01.01.2025 года.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения и филиала, реализующих дополнительные общеобразовательные программы

Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} \times D_{zi} \times n_z) + (\text{NROH}_{zi} \times Q_{ki} \times n_z)}{12} \right) + \text{ОЗ} + \text{Т} + \text{У},$$

(В редакции Постановления Правительства Самарской области от 08.12.2022 г. № 1108)

где NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, в части расходов на оплату труда работников; (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 09.06.2023 г. № 462)

NROH_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час; (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 09.06.2023 г. № 462)

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), в том числе обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам на основе сертификатов персонифицированного финансирования дополнительного образования детей, являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября; (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 28.08.2019 г. № 594)

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей), в том числе обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам на основе сертификатов персонифицированного финансирования дополнительного образования детей, и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября; (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 28.08.2019 г. № 594)

NF_j - затраты на выполнение государственными учреждениями, подведомственными министерству образования Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j -тому виду деятельности; (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 09.09.2024 г. № 664)

j - вид деятельности;

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

12 - количество месяцев в году;

ОЗ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (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, на осуществление оплаты труда работников общежитий и котельных государственных образовательных учреждений); (Дополнен - Постановление Правительства Самарской области от 08.12.2022 г. № 1108)

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей". (Дополнен - Постановление Правительства Самарской области от 08.12.2022 г. № 1108)

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 третьим настоящего пункта. (Дополнен - Постановление Правительства Самарской области от 06.03.2019 г. № 121)

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников образовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому образовательным 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 образовательного учреждения, рассчитанного в соответствии с настоящим пунктом. (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 29.08.2019 г. № 604)

(Пункт 2.1 в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 14.02.2018 г. № 78; от 06.03.2019 г. № 121; от 28.08.2019 г. № 594; от 29.08.2019 г. № 604)

Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательных учреждений по согласованию с представительным органом работников.

(Пункт 2.3 дополнен - Постановление Правительства Самарской области от 23.06.2010 г. № 299)

Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям образовательных учреждений из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с министерством образования Самарской области в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения. (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 09.09.2024 г. № 664)

(Пункт 2.4 дополнен - Постановление Правительства Самарской области от 23.06.2010 г. № 299)

Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ. (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 14.02.2018 г. № 78)

В базовую часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

Специальная часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательного учреждения соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области. (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 г. № 702)

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. (Дополнен - Постановление Правительства Самарской области от 14.02.2018 г. № 78)

Работникам образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда. (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 05.12.2023 г. № 975)

Размеры и условия назначения выплат из специальной части 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.

Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

При наличии у педагогического работника квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" доплата устанавливается по каждой квалификационной категории при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью. Конкретный размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительных обязанностей на период их выполнения. (Дополнен - Постановление Правительства Самарской области от 05.12.2023 г. № 975)

Порядок, условия предоставления и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 09.09.2024 г. № 664)

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемых 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда). (Дополнен - Постановление Правительства Самарской области от 09.09.2024 г. № 664)

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;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования Самарской области. (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 09.09.2024 г. № 664)

(Пункт 5.1 в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. № 582; от 18.04.2017 г. № 245)

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского

хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

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. (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 05.02.2021 г. № 51)

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

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

(Пункт 5.2 в редакции Постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. № 582).

На основании Постановления Правительства Самарской области от 22.02.2018г. №94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области» осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 4700 рублей на ставку заработной платы педагогическими работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы. Выплаты производятся пропорционально отработанному времени с момента ее назначения, размеры выплат также могут меняться на основании изменений, вносимых в постановление Правительства Самарской области. Постановление Правительства Самарской области от 25.03.2022г. №169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области».

2.3. Заработная плата работников Учреждения

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

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплаты заработной платы производятся 1 и 16 числа каждого месяца. Оплата труда работникам Учреждения осуществляется согласно утвержденному штатному расписанию.

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

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо от объема выполненных работ, согласно условиям трудового договора и на основании трудового законодательства.

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

Учет рабочего времени ведется поденно. Учет рабочего времени сторожей – суммированный: учетный период один год. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника Учреждения о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях

произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещением в письменной форме является расчетный листок. Местом выдачи расчетного листка является бухгалтерия. Ответственным за вручение расчетного листка является бухгалтер. Каждый работник получает расчетный листок в любой рабочий день в бухгалтерии, начиная со дня выдачи заработной платы.

При направлении работника в командировку, а также для повышения квалификации с отрывом от работы, ему гарантируется сохранение среднего заработка.

За период нахождения работника в служебной командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется средний заработок за все рабочие дни.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска начисляются согласно действующим финансовым нормативным документам.

Учебные отпуска работникам оплачиваются из расчета среднего заработка за 12 предшествующих календарных месяцев (п.6 ст. 139 ТК РФ).

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

Работникам учреждения, работающим по трудовому договору в соответствии с законодательством Российской Федерации, проводится индексация заработной платы, которая является механизмом её увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учётом уровня инфляции. Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам), а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер. Индексация заработной платы производится по основному месту работы. Заработная плата индексируется как по основному месту работы, так и по совместительству (внутреннему, внешнему). Финансирование учреждения реализуется за счёт средств областного бюджета Самарской области, в соответствии с данным

обстоятельством индексация заработной платы производится на основании правовых актов Правительства Самарской области.

Отдельным категориям работников, месячная заработная плата которых не достигает минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Учреждение гарантирует ее доведение за счет покрытия недостающей части.

2.4. О минимальном размере оплаты труда

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

Для расчета МРОТ учителей учреждения учитывается заработная плата из расчета суммы базовой части средней стоимости за 18 часов + стимулирующая выплата + доплата за методическую литературу + доплата молодым специалистам.

При исчислении нормы рабочего времени принимается во внимание продолжительность рабочей недели, установленной для соответствующей категории работников, и график 5- дневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (п. 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н).

Выполнение норм труда (трудовых обязанностей) контролируется работодателем исходя из условий трудовых договоров с работниками. Нормы труда вводятся, заменяются или пересматриваются в порядке, установленном ст. 162 ТК РФ.

При расчете размера доплаты до МРОТ в составе заработной платы не

учитываются доплата за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни и размер доплаты определяется исходя из отработанных дней.

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

$$Д_{\text{мрот}} = \text{МРОТ} - ((\text{БЗ} / \text{Ч}_{\text{учи}}) * 18 \text{ ч}) + \text{Св} + \text{Мл} + \text{Мсп} \text{ (если } < \text{МРОТ)}$$

где

Д_{мрот} – доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ),

БЗ – базовая зарплата учителя за все часы учебной нагрузки по тарификации, Ч_{учи} – фактическая учебная нагрузка по тарификации,

Св – весь объем стимулирующих выплат,

Мл – выплаты педагогам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями,

Мсп – выплаты молодым специалистам.

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

3. Порядок распределения специального фонда оплаты труда работников Учреждения

Настоящий Порядок устанавливает следующие виды компенсационных выплат работникам в соответствии Трудовым кодексом РФ:

- расходы по проезду в случае направления работника в служебную командировку;
- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;
- выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации; несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- пособие по временной нетрудоспособности;
- расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья либо соответствующие расходы в связи со смертью работника вследствие несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье);
- сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;
- сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

Правом получения доплат пользуются работники за следующие условия труда:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- оплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- оплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается 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).

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.

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.

Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в

соответствующем году.

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра).

Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, выплата производится в процентах к должностному окладу (окладу) в наибольшем размере и не суммируется.

В Учреждении сформирован специальный фонд (в составе базового фонда оплаты труда), который включает:

доплаты педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в т.ч. пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ и с учетом условий труда, определённых по соглашению сторон трудового договора, дополнительных соглашений, эффективного Контракта.

Настоящее Положение устанавливает следующий **перечень дополнительных**

видов работ и надбавки для различных категорий работников ОУ, а также размер доплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников в зависимости от объёма возложенных обязанностей:

- за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работ- до 15000рублей;
- за совмещение должностей (для работников АХЧ) – до 15000рублей;
- за наставничество молодых специалистов в размере до 3000 рублей;
- заведование специальными учебными кабинетами (физики, химии, информатики, технологии, спортивным залом, и другими) – до 3000рублей;
- заведование внеклассной работой по физическому воспитанию – до 3000рублей;
- проверка тетрадей и письменных работ – до 2000рублей;
- руководство методическими объединениями – до 2000 рублей;
- организация профориентационной, учебной и воспитательной работы – до 5000 рублей;
- наличие отраслевых наград Министерства образования РФ и государственных наград в сфере образования (нагрудный знак «Отличник общего образования РФ» и Заслуженный учитель, Заслуженный работник физической культуры и спорта, кандидат наук и др.)- устанавливается по одному основанию по выбору работника- в суммовом выражении до 1000 руб. или 10% от оклада;
- учёт трудовых книжек, организация воинского учета, кадровое делопроизводство – до 5000рублей;
- ведение табеля учёта рабочего времени до 3000 рублей включительно;
- заведование пришкольным участком, парком (сезонно)- до 3000рублей;
- исполнение обязанностей социального педагога школы- до 15000рублей;
- составление и корректировка школьного расписания- до 15000 рублей;
- использование компьютерного модуля, работа в информационной системе (АИС«Е-услуги. Образование», АИС «Кадры в образовании», АИС «Трудовые ресурсы», АСУ РСО и пр.) - до 15000рублей;
- обновление и техническое сопровождение сайта до 10000 рублей;

- заведование медиатекой, видеостудией - до 10000рублей;
- за работу ответственного по пожарной безопасности, по гражданской обороне и чрезвычайных ситуаций, по антитеррористической безопасности - до 10000 рублей;
- за работу ответственного по охране труда и технике безопасности, электробезопасности до 5000 рублей;
- выполнение иных работ, не предусмотренных должностными обязанностями- до 30000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в классах наполняемостью 14 человек или более в размере устанавливается в размере 2015,00 рублей, в классах наполняемостью менее 14 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся. При определении размера вознаграждения педагогическим работникам учитываются отчисления по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Дополнительно устанавливается педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя ежемесячно 10000 рублей за классное руководство в одном классе, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Размер надбавок и доплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Надбавки и доплаты начисляются на должностной оклад и максимальным размером не ограничиваются.

На выплату доплат и надбавок направляются средства, полученные в результате: экономии фонда оплаты труда, средств профицита по окончании отчетного периода, в пределах фонда специальной части оплаты труда работников образовательной организации.

Право на доплату из базового, специального и стимулирующего фонда имеют все работники общеобразовательного учреждения, административно-хозяйственный персонал, педагогические работники, работники бухгалтерии, технический персонал.

Размер доплат и надбавок работникам определяется Учреждением самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника.

Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам Учреждения приказом директора с указанием срока их применения.

4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

Настоящий Порядок разработан в целях материального стимулирования труда работников и определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда и условия выплаты надбавок к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Красноармейское муниципального района Красноармейский Самарской области, за результативность и качество их работы.

Настоящее Положение регламентирует распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения: средней общеобразовательной школы (далее Школа), Братского филиала ГБОУ СОШ с.Красноармейское, структурного подразделения Центра детского творчества и Ленинского филиала, реализующих дополнительные общеобразовательные программы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанное время.

4.1. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки и доплаты за интенсивность и напряженность труда;
- надбавки и доплаты за эффективность и качество работы;
- премия по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия.

Выплата премий из стимулирующей части фонда оплаты труда работников производится в соответствии с порядком установления премий работникам ОУ, определенным в п.6.1 настоящего Положения.

Работникам может выплачиваться ежемесячная или ежеквартальная доплата за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения и предельной суммой не ограничивается.

Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через месяц со дня приема. Надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается одновременно с должностным окладом.

Для установления ежемесячной доплаты за интенсивность и напряженность труда используются следующие показатели:

- качественное выполнение работы в условиях высокой напряженности и интенсивности

(руководство предпрофильной подготовкой, профильным обучением, дистанционным обучением, проектной деятельностью, учебно-воспитательной деятельностью, инновационной деятельностью, опытно - экспериментальной работой, заведование приусадебным участком, парком, детской площадкой, иное) до 15000 рублей включительно;

- **профессиональное мастерство сотрудника** (высокая результативность работы, эффективность и качество работы, высокий уровень выполнения профессиональных обязанностей) до 5000 рублей включительно;

- **сложность и важность выполняемой работы, не закреплённой должностной инструкцией** (администрирование автоматизированных информационных систем, работу с сайтом и страницами социальных сетей, работу с периодической печатью, организацию судейства, работу в составе комиссий, руководство методическими отделами, ведение табелей учёта рабочего времени, системы наставничества, психолого-педагогическое сопровождение деятельности, техническое обслуживание высокотехнологического оборудования, работу ответственного по антитеррористической защищённости объекта, охране труда, технике безопасности, по обеспечению доступности и выполнению санитарных норм, исполнение обязанностей секретаря, кадровое делопроизводство, иное) - до 15000 рублей включительно;

- **степень ответственности при выполнении поставленных задач** (высокая степень ответственности работника по возложенным на него дополнительным обязанностям):

- руководство обособленными структурными подразделениями, заведование филиалом до 30000 рублей;

- заведование объектами инфраструктуры (музейно-выставочный зал, сенсорная комната, тренажерный зал, спортивный зал, корт, кабинеты миникваториума, кабинеты Центра «Точка роста», видеостудия, штаб «Юнармии», иные) до 5000 рублей;

- руководство иными структурными подразделениями (Центр «Точка роста», мини-технопарк «Квантум», Опорный центр дополнительного образования детей, штаб «Юнармии» и другие) до 15000 рублей;

- руководство общественными объединениями (школьным спортивным клубом, школьным театральным коллективом, юнармейским отрядом, детской организацией, отрядом добровольцев или волонтеров, организации школьного самоуправления и иными) до 5000 рублей;

- **эффективная организация и качественное проведение мероприятий**, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (высокий уровень организации мероприятий) до 5000 рублей включительно;
- **эффективная организация образовательного процесса** (высокое качество организации образовательного процесса) до 30000 рублей включительно;
- **эффективная организация процессов безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения** (создание комфортных условий для развития учреждения и обеспечение безопасного режима организации деятельности образовательного процесса) до 10000 рублей включительно ;
- **эффективное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ** (по итогам достижения целевых показателей деятельности, приоритетных проектов развития системы образования) - до 10000 рублей включительно.

Выполнение данных показателей служит основанием для назначения стимулирующих выплат.

Доплаты за интенсивность и напряженность труда могут носить как разовый, так и периодический характер. Они устанавливаются приказом директора Учреждения сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Доплаты за интенсивность и напряженность труда устанавливаются приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Настоящее Положение устанавливает следующие стимулирующие доплаты работникам Учреждения:

- ежемесячную доплату работникам за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники» (педагог-организатор, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед), «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным

квалификационным группам» (слесарь-сантехник), «Работники культуры, искусства и кинематографии» (библиотекарь), «Руководители, специалисты и служащие» (секретарь-машинистка, секретарь руководителя, заведующий канцелярией, бухгалтер) в следующих размерах:

от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Учителям школы устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет:

– от 3 лет до 10 лет – 0,5%;

– свыше 10 лет – 1%;

Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты, учитывающие квалификационную категорию учителей (ежемесячная надбавка за квалификационную категорию):

- коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;

- коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты, учитывающие квалификационную категорию педагогических работников СП и филиала - (ежемесячная надбавка за квалификационную категорию):

- 1 квалификационная категория – 10% должностного оклада;

- высшая квалификационная категория – 20% 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.

Выплата ежемесячной доплаты за выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на получение этой доплаты. Для определения размера доплаты за выслугу лет время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей, суммируется. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях.

Стимулирующие выплаты работникам за высокие результаты работы, эффективность и качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). Распределение стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность, эффективность и качество работы определяется настоящим Порядком распределения стимулирующего фонда оплаты труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Красноармейское муниципального района Красноармейский Самарской области.

4.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и включают: надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты).

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели рассматриваются и согласовываются Управляющим советом Учреждения, обеспечивающим им демократический государственно-

общественный характер управления, по представлению руководителя.

Данные решения принимаются Управляющим советом большинством голосов и оформляются протоколом.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год), доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

Наличие средств, предусмотренных стимулирующей частью Фонда оплаты труда работников, не может служить основанием для установления надбавок к должностным окладам всем работникам школы.

Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества труда работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые. Стимулирующие выплаты по основаниям критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей назначаются по основному месту работы и по той должности, по которой заключен трудовой договор с сотрудником.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работников устанавливаются данным положением 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), утверждаются руководителем Учреждения,

согласовываются Управляющим советом Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

Перечень содержит для каждой категории работников Учреждения критерии результативности, включающие не более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора, руководителей структурных подразделений и лиц их заменяющих выделяются из действующих критериев оценки эффективности руководителя ОУ, утверждённые на региональном уровне.

Стимулирующие выплаты назначаются директором ГБОУ СОШ с.Красноармейское на основании представленных аналитических материалов.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ с.Красноармейское изложены в Приложении 1 настоящего Положения.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников СП ГБОУ СОШ с.Красноармейское ЦДТ изложены в Приложении 2 настоящего Положения.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Ленинского филиала ГБОУ СОШ с.Красноармейское изложены в Приложении 3 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены в период действия Приказа директора об их назначении в случае:

- резкого ухудшения качества работы. Выплаты могут быть снижены сроком от одного до шести месяцев;
- привлечения педагогического работника к дисциплинарной ответственности. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с комиссией по назначению стимулирующих выплат;
- наличия случаев травматизма учащихся, ответственность за жизнь и здоровье которых была в тот момент возложена на работника школы. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией по назначению стимулирующих выплат, с момента получения травмы учащимся;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение года. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией по назначению стимулирующих выплат.

Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда каждой категории, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму баллов, набранную работниками данной категории.

Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников учреждения утверждается приказом директора школы отдельно по каждой категории работников.

Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

Назначение периодических стимулирующих выплат по критериям эффективности и качества работы производится в соответствии с **утверждённым регламентом.**

Для установления стимулирующих выплат работники Учреждения представляют материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением в комиссию по распределению стимулирующих выплат не позднее 15 января. Эффективность и результативность работы педагогов определяется по соответствию материалов самоанализа деятельности (оценочные листы и копии документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности) критериям эффективности труда. (Приложения 1,2,3)

Для установления стимулирующих выплат председатели комиссий представляют протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями 1 раз в год (по итогам прошедшего календарного года) ежегодно в январе за истекший период с 01.01. по 31.12. соответственно. Материалы предоставляются администрации ОУ в трёхдневный срок с момента запроса по форме, утвержденной приказом директора.

Работники структурных подразделений и филиалов представляют руководителю ОУ аналитическую информацию о показателях деятельности.

Руководитель Учреждения представляет информацию на согласование в Управляющий совет Учреждения.

Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору школы для принятия управленческого решения.

Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается по итогам работы за календарный год не позднее 25 января.

Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января по 31 декабря.

Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

Сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;

Сроки подачи представления директором в Управляющий совет и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента подачи представления.

Сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

Стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты могут быть назначены в любое время и на любой период в пределах одного года.

4.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в школе и в каждом структурном подразделении создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия).

Комиссия является общественным органом работников школы и структурных подразделений.

Комиссия создается в количестве от пяти человек из числа работников школы и каждого структурного подразделения соответственно. В состав комиссии могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагогические работники, завхоз, члены первичной профсоюзной организации.

Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

Заседания комиссии проводят один раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов Комиссии.

Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник ОУ имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора. Комиссия рассматривает листы самоанализа работников, представленные за период работы с 1 января по 31 декабря – до 15 января.

Комиссия подсчитывает количество набранных сотрудником баллов и оформляет протокол заседания по каждому структурному подразделению и школе.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии.

В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора школы и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом и баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляция работников Учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения

норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию.

О решениях, принятых Комиссией, информируются все сотрудники Учреждения в части, их касающейся.

Для установления стимулирующих выплат председатели комиссий представляют протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями до 20 января.

При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ОУ, с момента назначения.

Сроки снятия и отмены стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения.

Данный Порядок при изменении системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда оплаты труда и наступления иных объективных причин подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения, осуществляющих школьные перевозки.

1. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле $ОДФС = (СУ1N1 + СУ2N2 + СУ3N3 + СХ1K1 + СХ2K2 + СХ3K3) \times n \times$

12,

где:

ОДФС - объем средств областного бюджета на выплату надбавок;

С - размер оклада водителя школьного автобуса, установленного в соответствии с окладами водителя автомобиля второго квалификационного уровня, утвержденными 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 бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)" (далее - Оклад);

У1, У2, У3 - размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса;

Н1, N2, N3 - количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

Х1, Х2, Х3 - размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

К1, К2, К3 - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день;

n - коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

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

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

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

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

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

X2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

X3 - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

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

5. Установленные в соответствии с настоящей Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300% от размера оклада водителя, установленного в соответствии с Окладом.

6. Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы образовательным учреждением на иные цели.

5. Порядок распределения экономии фонда оплаты труда

Создавшаяся экономия базового фонда оплаты труда Учреждения направляется на доплаты и надбавки всех категорий работников Учреждения в соответствии с распорядительными документами Учреждения.

В случае образования экономии фонда оплаты труда работников 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 в том числе на осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, порядка установления премий и оказания материальной помощи работникам учреждения, определённым настоящим Положением.

6.1. Порядок установления премий работникам ОУ

Условием для выплаты премии по результатам работы за период является стаж работы в должности (профессии) не менее 6 месяцев.

Премия за отчетный период начисляется на должностной оклад без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

На выплату премий направляются средства, полученные в результате: экономии фонда оплаты труда, средств профицита по окончании отчетного периода, фонда стимулирующей части оплаты труда.

Премирование работников Учреждения осуществляется за учебный год, за полугодие, четверть, квартал или месяц.

Основанием для премирования служат:

- подведение итогов работы учреждения, подготовка деклараций, отчетов, своевременная сдача бухгалтерской отчетности, подготовка документации к различным конкурсам, проверкам, аукционам, подготовка учреждения к новому учебному году и т.п. до 25000 рублей включительно;
- проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения (семинаров, конференций, др.) до 20000 рублей включительно;
- укрепление учебно-материальной базы до 15000 рублей включительно;
- участие и результаты смотров, конкурсов, олимпиад, научно-практических конференций до 25000 рублей включительно;
- участие в инновационном процессе Учреждения до 15000 рублей включительно;
- создание условий для сохранения здоровья воспитанников, обучающихся до 10000 рублей;
- благоустройство территории до 8000 рублей включительно;
- создание предметно-развивающей среды, соответствующей эстетическим требованиям и санитарным нормам до 15000 рублей включительно;
- высокое качество работы в рамках должностных обязанностей – до 20000 рублей включительно;
- эффективность, качество работы – до 15000 рублей;
- отсутствие замечаний контролирующих органов – до 10000 рублей;
- качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, договоров – до

10000рублей;

- за успешные показатели в работе - до 25000рублей;
- за выполнение срочных и неотложных работ - до 20000рублей;
- за осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы, участие в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и фестивально - конкурсного характера – до 25000 рублей включительно.

Работники Учреждения могут премироваться за выполнение особо важных и ответственных поручений, сложных работ (устранение последствий аварий, срочного ремонта) и т.п. – до 15000 рублей.

Работники Учреждения могут премироваться за многолетний труд, общественную деятельность, добросовестное отношение к своим обязанностям (интенсивность труда) к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50-летия, 55- летия, 60-летия и т.д. и в связи с уходом на пенсию) – до 15000 рублей включительно.

Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время.

Премии выплачиваются на основании приказа директора по учреждению (для работников структурных подразделений и филиалов по представлению лиц, осуществляющих их руководство или заведование).

Премирование в Учреждении производится из фонда заработной платы при наличии его экономии. За неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении

Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

6.2. Порядок оказания материальной помощи работникам ОУ

Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается 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);
- смерть близких родственников (родителей, супруга, детей). Для получения материальной помощи на имя директора Учреждения оформляется личное заявление работника (его близкого родственника), с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников, самого работника, необходимо представить копию свидетельства о смерти. В таких случаях выдача материальной помощи производится: работнику (в случае смерти близких родственников); близким родственникам работника (в случае смерти самого работника) при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельства о рождении, свидетельства о браке и т.д.).

При выплате материальной помощи в связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопило квартиру и т.д.) необходимо представить документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией.

При выплате материальной помощи на дорогостоящее лечение, необходимо представить копии: договора на операцию, лечение, справку от врача,

направление от врача, документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные медицинские документы, оформленные на имя работника, чеки на приобретение медикаментов).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.

7. Условия и порядок отмены доплат и надбавок

Размеры доплат и надбавок могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, за исключением доплат за километраж школьного автобуса; за стаж работы водителя автомобиля; за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие», могут быть отменены или уменьшены по итогам работы за отчетный период:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;

Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие выплаты компенсационного характера, гарантированные законодательством, отмене/уменьшению не подлежат.

8. Заключительные положения

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

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

Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, совместителей.

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

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

