


**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С.ДОМАШКА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
КИНЕЛЬСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИНЯТО**

Решением общего собрания  
трудоового коллектива  
пр.№ 1 от 29.08.2018 г.

 Куликова Т.Г.



**УТВЕРЖДЕНО**

директор ГБОУ СОШ с. Домашка  
Ходакова В.П.


« 01 » сентября 2018 г. пр.№ 81/1 - ОД

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании

Профсоюзного комитета Учреждения  
протокол № 1  
от «29» 08 2018 г.

председатель профсоюзного комитета

 Куликова Т.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Домашка  
муниципального района Кинельский Самарской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Домашка муниципального района Кинельский Самарской области (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;

Бюджетным кодексом Российской Федерации;

Коллективным договором;

Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;

Постановлением 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»;

Письмом Министерство образования и науки РФ № АФ-947 Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 96 от 26.10.2004 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году»;

Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы гособразования СССР от 20.08.1990 года № 579;

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-ОД «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»;

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-ОД «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»;

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-ОД «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 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»

1.3. Заработная плата работников Учреждения является вознаграждением за труд и производится на основании квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

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

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

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий труда (ст. 132 ТК РФ).

1.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 8 и 23 числа. Заработная плата производится безналичным расчетом (банковская карта или сберегательная книжка).

1.5. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирование работников и материальную помощь.

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

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

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

1.9. 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.

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

## **2 Формирование фонда оплаты труда.**

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

по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[ \sum_{i=1}^K \left( \frac{\text{NRO}_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + T,$$

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

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

$N_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

- наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

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

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

## **3 Структура и распределение фонда оплаты труда.**

3.1. Заработная плата работника общеобразовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

3.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательной школы состоит:

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

3.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Домашка включает:

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

1 класс ФГОС	56.71
2-4 класс ФГОС	56.99
5 класс ФГОС	58.63
6 класс ФГОС	58.63
7 класс ФГОС	58.62
8-9 класс ФГОС	58.63
10-11 класс ГОС	58.70

от базового фонда.

реализация адаптированных программ:

1-4 класс ФГОС	56.89
5-9 класс ФГОС	62.04
10-11 класс ГОС	59.96

от базового фонда.

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере:

1 класс ФГОС	21.48
2-4 класс ФГОС	21.20
5 класс ФГОС	19.56
6 класс ФГОС	19.56
7 класс ФГОС	19.57
8-9 класс ФГОС	19.56
10-11 класс ГОС	19.49

от базового фонда.

реализация адаптированных программ:

1-4 класс ФГОС	21.30
5-9 класс ФГОС	16.15
10-11 класс ГОС	18.23

от базового фонда.

- специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базового фонда распределяется следующим образом: не менее 25% на оплату труда работников административно-хозяйственной части, и не более 75% на оплату труда педагогических работников.

3.3. Специальный фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника. - специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базового фонда распределяется следующим образом: не менее 25% на оплату труда работников административно-хозяйственной части, и не более 75% на оплату труда педагогических работников.

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

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

3.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Руководители, специалисты и служащие» 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 является трудовая книжка.

3.5. Структура фонда оплаты труда работников, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на индивидуальном обучении, определяется исходя из базового фонда, который составляет не менее 81,76% ФОТ и стимулирующего фонда, составляющего не более 18,24% ФОТ.

В состав базового фонда включается фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 93,45% от базовой части фонда оплаты труда, а также специальный фонд оплаты труда в размере 6,55% от базовой части фонда оплаты труда.

## 4 Оплата труда.

4.1.Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения и структурных подразделений в пределах базового и стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения; среднюю расчетную единицу за один учебный час по ступеням обучения, и среднюю расчетную единицу для индивидуального обучения.

### 4.2. Заработная плата педагогического работника

4.2.1. Заработная плата педагогического работника (стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги), осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ЗПл} = \text{Сч} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Ккв} \times \text{Кгр} \times \text{Кэн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где:

ЗПл - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

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

Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05

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

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кэн - повышающий коэффициент 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, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования	1,1

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

на 1 ступени 1 классы ФГОС;

на 1 ступени 2-4 классы ФГОС;

на 2 ступени 5 классы ФГОС;

на 2 ступени 6 классы ФГОС;

на 2 ступени 7 классы ФГОС;

на 2 ступени 8 классы ФГОС;

на 2 ступени 9 классы ФГОС;



на 3 ступени 10-11 классы ГОС;

для индивидуального обучения;

адаптированная программа начального общего образования ФГОС;

адаптированная программа основного общего образования ФГОС;

адаптированная программа основного общего ГОС;

адаптированная программа среднего общего ГОС.

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

ФОТпед x 245

$S_{ч} = \frac{\text{ФОТпед} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_n b_n) \times 365}$  ,

$(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_n b_n) \times 365$

где:

$S_{ч}$  - средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$a_1$  - количество учащихся в первых классах и т. д.;

$b_1$  - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

ФОТинд x 245

$S_{ч} = \frac{\text{ФОТинд} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_n b_n) \times 365}$  ,

$(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_n b_n) \times 365$

где:

$S_{ч}$  - средняя расчетная единица за один учебный час;

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

$a_1$  - количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b1-количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах ит.д.:

245 - количество дней в учебном году;

365- количество дней в году.

#### 4.3. *Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения..*

4.3.1. Оплата труда руководителя Учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением.

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

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

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей 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;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

4.3.4. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

4.3.5. Оплата труда заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением.

Зарплата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПр=ЗПсрКр+Ср+Д, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

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

Кр – коэффициент 1,4;

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

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

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала. Заработная плата работников Учреждения не может быть менее установленного законом минимального размера оплаты труда.

4.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.

4.6. Директор Учреждения имеет право уменьшить или увеличить размер любых надбавок и доплат, если не выполнены показатели, заложенные в «Положении о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения».

4.7. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступившим в учебные заведения, находящимся в отпуске, на больничном и по другим причинам, выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

4.8. Учебный план разрабатывается самостоятельно Учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом (нормы СанПиНа). Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательная для общеобразовательного учреждения.

4.9. Оплата труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора или гражданско-правового договора, заключаемого как с физическими лицами, так и с юридическими лицами в установленном порядке.

4.10. Оплата труда работников Учреждения, заведующих структурными подразделениями, заместителей руководителя, главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров между руководителем и работником Учреждения.

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

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

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

5. Если в Учреждении при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, то допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом является календарный год. Часовая тарифная ставка определяется из нормативного количества рабочих часов в месяц.

За работу в ночное время производится доплата в размере 35% тарифной ставки. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. Суммированный учет рабочего времени введен с учетным периодом год. Часовая тарифная ставка определяется из нормативного количества рабочих часов в месяц. При суммированном учете рабочего времени в отдельные периоды времени допускается переработка. Однако она считается сверхурочной работой только в том случае, если имеет место по окончании учетного периода (ч.1 ст.99 ТК РФ). Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, должна оплачиваться как сверхурочная в соответствии со ст.152 ТК РФ. За первые два часа, которые приходятся на каждый рабочий день учетного периода она оплачивается в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.

6. Привлечение сотрудников к работе в выходные и праздники производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере среднего часового заработка, рассчитанного с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со ст. 153 ТК РФ. 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.

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

## **5 Порядок и условия назначения компенсационных выплат.**

5.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей за особые условия труда и условия, отличные от нормальных и

социальные выплаты, устанавливаемые трудовым законодательством в пределах объема средств ФОТ

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

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

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- оплата труда работников Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- доплата за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов до 6-00 часов) (в соответствии со ст.96 и ст.154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (в соответствии со ст.152 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- доплата за увеличение объема работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ различной квалификации (в соответствии со ст.150 ТК РФ);

5.4. Перечень работников Учреждения на повышение должностных окладов на 4-12% от должностного оклада (или базовой части заработной платы) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии специальной оценки условий труда):

#### **6. Доплаты сотрудникам Учреждения.**

- доплаты педагогическим работникам за организацию родительского лектория до 3000 руб;

- доплата за проверку тетрадей и письменных работ в % отношении от базового оклада:

русский язык и литература с 5 класса по 11 класс 3%;

математика, физика с 5 класса по 11 класс 3%;

биология, химия, иностранный язык 3%;

история, обществознание 2%;

технология 2%;

информатика 6%;

начальные классы с 1 по 3 класс 2,5%, 4 класс 3%;

- доплата может быть установлена за заведование:
- специализированными кабинетами (физики, химии, технологии, биологии, информатики) до 1000 рублей;
- медиатекой, спортивным залом, школьным музеем до 500 рублей ;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися - до 3000 руб;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при изучении отдельных предметов;
  - 1- если класс не делится на группы,
  - 2 – если класс делится на группы,
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающие квалификационную категорию работников;
  - 1,2 для педагогических работников, имеющих высшую категорию
  - 1,1 для педагогов имеющих первую категорию
- выплаты определяемые повышающими коэффициентами за почетное звание СССР или РФ, орден РФ полученный за достижения в сфере образования
  - 1.1 за почетное звание СССР или РФ, орден СССР или РФ , полученный за достижения в сфере образования.
- за обобщение, распространение и использование в практике педагогами новых форм работы в связи с введением ФГОС.
- доплаты работникам до минимального размера оплаты труда (МРОТ) (в соответствии со ст.133 ТК РФ);
- доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания:
- организация работы Совета по профилактике до 1000 руб.;
- выпуск общешкольной газеты «Большая перемена» до 2500 руб.;
- за увеличение объема работ, связанное с техническим обслуживанием закрепленной техники – до 2000 рублей;
- за выполнение работы по организации тематических выставок до 8000 руб.;
- работа по заключению договоров ОО с юридическими лицами до 10000 руб.;
- подшивка документов до 1000 руб.;
- организация работы по защите информации о персональных данных работников ОО до 10000 руб.;

- выполнение работ, связанных с хранением, использованием, списанием прекурсоров до 3000 руб.;
- выполнение обязанностей ответственного по кадрам до 2500 руб.;
- организация горячего питания обучающихся до 8000 руб.;
- составление отчетности по питанию детей с ОВЗ, горячего питания учащихся до 7000 руб.;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд в учреждении до 25000 руб.;
- за работу в автоматической программе АС «Сбербанк Бизнес Онлайн» до 1000 рублей;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации до 6000 руб.;
- за обновление и техническое сопровождение сайта школы и информационных связей доступа к сети Интернет – до 10000 руб.;
- за создание и обновление электронной базы данных участников образовательного процесса до 6000 руб.;
- за наставничество – до 1500 руб.;
- за руководство и контроль за организацией учебного процесса – до 40.000 руб.;
- за руководство и контроль за организацией воспитательного процесса – до 13.000 руб.
- за выполнение обязанностей секретаря педсовета - до 2000 руб.;
- за администрирование АСУ РСО – до 5000 руб.;
- за организацию работ по ТБ, и ППБ - до 4000 руб.;
- доплаты работникам могут устанавливаться:
- ответственному за антикоррупционную деятельность в учреждении до 2000 руб.;
- за выполнение обязанностей секретаря комиссии по антикоррупционной деятельности до 1000 руб.;
- ответственному за электрохозяйство до 1000 руб.;
- ответственному за организацию работы по гражданской обороне до 1000 руб.,
- ответственному за организацию работы по соблюдению требований пожарной безопасности до 2000 руб.;
- ответственному за организацию работы по охране труда до 2000 руб.;
- за ведение документации и оформление уголков:
  - по пожарной безопасности



- по охране труда
  - по ГО и ЧС до 1000 руб.;
- подготовка документации для оформления пенсии работников на льготных и общих основаниях и представление их в Пенсионный фонд -до 3000 руб.;
- за своевременно составление и предоставление достоверной информации по запросам из вышестоящих организаций
- за качественное ведение документации, своевременную подготовку отчётов, оперативное доведение информации, за напряжённость и срочность работы, за работу с архивом за учёт и выдача справок-до 7500 рублей
- разработку плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений; определение и обоснование начальной (максимальной) цены контракта до 5000 руб.;
- подготовка и размещение в ЕИС документации о закупках и проектах контракта; подготовка и направление приглашений принять участие в определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей) закрытыми способами до 6000 руб.;
- разработку плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график. Размещение в единой информационной системе плана-графика и внесенных в него изменений до 3000 руб.;
- за увеличение объема работ устанавливается до 100% оклада работникам АХЧ;
- за руководство расширением функциональных обязанностей, связанных с руководством ШМО до 2000 руб.;
- за организацию психолого-педагогической поддержки учебно-воспитательного процесса ОО до 3000 руб.;
- заведывание пришкольным участком (сезонно) до 1000 руб.;
- уборщикам служебных помещений за выполнение обязанностей гардеробщика до 1500 руб.;
- за осуществление пропускного режима в здание до 6000 рублей;
- увеличение убираемой площади до 4000 руб.;
- уборка уличных туалетов до 1000 руб.;
- выполнение обязанностей сантехника и плотника до 2500 руб.;
- за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы с 22.00 ч. до 6.00 часов утра;
- за удаленность объектов до 6.000 руб.;

- за увеличение объема работ, связанное с ежедневной санитарной обработкой стен, подоконников в гардеробе, обработка спортзала – до 6000 рублей;
- за выдачу путевых листов и контроль за правильным заполнением до 2000 руб.

## **7 Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.**

7.1. Виды, порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения, а так же периодичность их установления регламентируются «Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения», принимаемым в соответствии с нормативными законодательными актами Самарской области.

## **8 Фонд оплаты труда работников СП ДШИ:**

**8.1.1 Базовая часть в размере 44 % от фонда оплаты труда.** В состав базовой части заработной платы включается оплата труда педагогических работников согласно штатному расписанию, а также доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников. На очередной и последующие годы расходы на фонд оплаты труда в расчете на каждого обучающегося образовательного учреждения определяются исходя из величины должностных окладов (окладов) работников, размеры и сроки увеличения которых устанавливаются Правительством Самарской области.

Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги по содержанию обучающихся в образовательных учреждениях определяется по формуле

$$\text{ССПУ} = \left( \frac{\text{СДОВ} * \text{КСВ}}{\text{ЧВ}} + \frac{\text{СДОп} * \text{КСП}}{\text{ЧВ}} \right) * 12 * \text{К}_1 * \text{К}_2 * \text{К}_3 + \text{МРОТ}$$

где СДОВ - средний размер должностного оклада педагога дополнительного образования;  
 КСВ - количество ставок педагогов дополнительного образования на группу;  
 КСП - количество ставок иных педагогических работников образовательных учреждений, фактически сложившееся в Самарской области на группу обучающихся;

СДОп - средний размер должностного оклада иных педагогических работников образовательных учреждений;

12 - количество месяцев в году;

К<sub>1</sub> - коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения на величину специальной части фонда оплаты труда;

К<sub>2</sub> - коэффициент, увеличивающий размер базовой и специальной частей фонда оплаты труда работников образовательного учреждения на величину стимулирующей части фонда оплаты труда;

К<sub>3</sub> - коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ЧВ - количество детей, установленное в соответствии с СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей», утвержденными

постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 04.06.2014 года № 41.

### **8.1.2. Специальная часть в размере 10 % от фонда оплаты труда**

В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:

- компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных,
- за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей за особые условия труда и условия, отличные от нормальных и социальные выплаты, устанавливаемые трудовым законодательством в пределах объема средств ФОТ. Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем по результатам специальной оценки условий труда.

#### **К выплатам из специальной части ФОТ относятся:**

- доплата за особые условия труда (уборщик служебных помещений на 10%);
  - доплата за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов до 6-00 часов);
  - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - доплата за сверхурочную работу;
  - доплата за совмещение профессий (должностей);
  - доплата за расширение зоны обслуживания;
  - доплата за увеличение объема выполняемых работ;
  - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- 
- ответственному за ведение работы по соблюдению норм и правил по охране труда и технике безопасности до 4000 рублей
  - за работу с персональными данными сотрудников ДШИ и организацию работ по защите информации, содержащей персональные данные. до 6000 рублей
  - за ведение договорной документации с физическими лицами до 3000 рублей
  - за выполнение по формированию АСУ РСО до 5000 рублей
  - мониторинг дорожного движения (система ГЛОНАСС) до 6000 рублей
  - за ведение договорной документации с юридическими лицами до 7000 рублей
  - ответственному за ведение работы в по гражданской обороне до 6000 рублей
  - ответственному за ведение работы по соблюдению до 3000 рублей

требований пожарной безопасности	
- за ведение протоколов собраний, проводимых в учреждении	до 2000 рублей
- за работу с педагогами работающими на территории других сельских поселений	до 6000 рублей
- за участие в разработке программы развития учреждения	до 5000 рублей
-за организацию медиа-сопровождения на публичных мероприятиях	до 4000 рублей
- за организацию работы ПМПК в	до 2000 рублей
- за выполнение и техническую поддержку школьного сайта	до 5000 рублей
- за ведение и контроль воспитательной работы учреждения	до 5000 рублей
- за работу с библиотечным фондом	До2000 рублей
- за ведение военного учета и бронирования граждан	до 4000 рублей
- за организацию работы с временно трудоустроенными несовершеннолетними	до 2000 рублей
-за сбор и подготовку информационных материалов для школьного сайта	до 4000 рублей
- за исполнение закона о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	до 6000 рублей
-организация питьевого режима	до 1000 рублей
- за подготовку помещения к холодному времени года и началу учебного процесса	до 4000 рублей
- за выполнение работы по организации ученических тематических выставок	до 4000 рублей
- за выполнение функций системного администратора	до 5000 рублей
-за выполнение работы по оформлению сцены и концертных площадок	до 3000 рублей
- изготовление декораций	до 1000 рублей
- доплата до минимальной оплаты труда	
- за выполнения работ закройщицы	до 3000 рублей
-за выполнение работ по обслуживанию дополнительных территорий (дворник)	до 3 000 рублей
- доплаты работникам до минимального размера оплаты труда (МРОТ) (в соответствии со ст.133 ТК РФ);	
-подготовка документов для закупки товаров, работа с сайтами и менеджерами продаж	до 4000 рублей

- За хранение, учет и ремонт хореографических костюмов до 3 000 рублей

**8.1.3. Стимулирующая часть в размере 46 %.** В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю учреждения.

**8.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения детский сад** (далее - детский сад).

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

Формирование фонда оплаты труда работников

осуществляется по формуле:

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

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

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

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

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

$N_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году.

#### 8.2.2 Фонд оплаты труда работников:

- из базовой части;

- из стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере:

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

#### 8.2.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере :

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

В базовую часть фона оплаты труда работников включается оплата труда работников дошкольных учреждений исходя из должностных окладов согласно «Должностным окладам работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда, а также премии и иные поощрительные выплаты за выполненную работу.

Оплата труда заведующего детским садом производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи заведующему детским садом устанавливаются приказом директора Учреждения

#### 8.2.4. Порядок установления доплат.

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

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

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

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

№	Наименование доплаты	Размер выплат: % от ДО или в суммовом выражении
1	За организацию работы психолого-медико-педагогического консилиума в структурном подразделении.	До 3000 рублей
2	Ведение работы по организации охраны труда и технике безопасности.	До 2000,рублей
3	Организация работы и ведение документации по борьбе с коррупцией.	До 5000 рублей
4	Работа с документацией по учебно-воспитательной деятельности	До 1000 рублей -
5	за участие в разработке локальных актов.	До 5500 рублей
6	за администрирование АСУ РСО.	До 2000 рублей

7	За работу с персональными данными сотрудников детсада и организацию работ по защите информации, содержащей персональные данные.	До 18000 рублей
8	За ведение меню летнего лагеря в школе.	До 1000 рублей
9	За работу с детьми с ОВЗ	До 15000 рублей
10	За участие в разработке программы развития учреждения	До 1000 рублей
11	За профилактические оздоровительные мероприятия в группе	До 10000 рублей
12	За работу с персональными данными группы.	До 6000 рублей
13	За ведение кружковой работы	До 4000 рублей
14	За организацию внутреннего контроля учебно - воспитательной деятельности в ДОУ	До 8000 рублей
15	За ведение документации по посещаемости детей и выполнения плана -графика прививок, за ведение мед.книжек сотрудников и ведение медицинских карт воспитанников.	До 7000 рублей
16	За ведение техн.поддержки сайта.	До 4000 рублей
17	За увеличение объема работы по обслуживанию территории.	До 8000 рублей
18	За работу в комбинированных группах.	До 6000 рублей
19	За работу по заключению договоров с юридическими лицами	до 1500 рубле
20	За ведение журнала по выполнению норм питания	До 4000 рублей
21	Доплата за увеличенный объем работы, связанный с соблюдением санитарно – гигиенических норм и правил	До 3000 рублей
22	За выполнение работы плотника	До 1000 рублей
23	Подготовка документов для закупки товаров.	До 2000 рублей
24	За ведение работы по соблюдению норм	До 6000 рублей



	электробезопасности и пожарной безопасности.	
25	За организацию сохранности инвентаря в детском саду	До 3000 рублей
26	За отсутствие механизированной разгрузки продуктов	До 3000 рублей
27	За работу, связанную с приготовлением и применением дезинфицирующего раствора	До 2000 рублей
28	За ведение протоколов педагогических советов и других собраний.	До 4000 рублей
29	За работу, связанную по соблюдению норм по охране труда	До 4000 рублей
30	За выполнение обязанностей ответственного по кадрам и ведение воинского учета	До 4000 рублей
31	доплаты работникам до минимального размера оплаты труда (МРОТ) (в соответствии со ст.133 ТК РФ);	

**8.2.5** Экономия по фонду оплаты труда детского сада направляется на премии, выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам, а также доплат за дополнительные обязанности, не учтенных при составлении тарификации в соответствии с локальными актами Учреждения и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничиваются.

#### **8.2.6 Компенсационные выплаты работникам детского сада:**

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за особые условия труда (за работу у горячих плит, электрожарочных шкафов, работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука (при наличии специальной оценки условий труда), за работы, связанные с мойкой посуды вручную с применением химически вредных веществ (при наличии специальной оценки условий труда), за работу с приготовлением и применением дезинфицирующих растворов (при наличии специальной оценки условий труда), за работу связанные с вредными условия труда при стирке, сушке и глажения белья (при наличии специальной оценки условий труда), за работу за дисплеями ЭВМ (при наличии специальной оценки условий труда);

- доплата за

работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов до 6-00 часов);

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- доплата за увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в специальных (коррекционных) дошкольных группах для воспитанников с отклонениями в развитии (ОНР, ЗПР, тубвиражных);
- за работу с детьми с ОВЗ в группах комбинированной направленности.

Работникам детского сада производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

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

*компенсационная доплата от должностного оклада:*

воспитатель	до 20%
педагог-психолог	до 20%
помощник воспитателя	до 20%.

Компенсационная выплата производится из расчета 12 детей с ограниченными возможностями здоровья, но не более 20%.

Перечень работников Учреждения на повышение должностных окладов на 4-12% от должностного оклада (или базовой части заработной платы) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии специальной оценки условий труда):

Должность	Доплата в %	Обоснование
Повар	до 12 %	За работу у горячих плит и электрожарочных шкафов. Работа по показателям микроклимата не соответствует требованиям гигиенических нормативов  Класс (подкласс) условий труда: 3.1. (условия труда вредные первой степени).
Машинист по	до 10 %	За работу с вредными химическими веществами. Тяжесть трудового процесса, уровень вредного фактора

стирке белья		не соответствует гигиеническим нормативам Класс условий труда: 3.1.
--------------	--	--

Компенсационные выплаты устанавливаются директором и выплачиваются по приказу.

### **8.3.7. К стимулирующим выплатам работникам детского сада относятся:**

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал». Устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие»;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада;
- выплаты работникам детского сада за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

## **9 Об установлении отдельных расходных обязательств и выплат за счет субсидий на иные цели .**

9.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Датой окончания высшего или среднего специального учебного заведения считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдачи документа об образовании и (или) о квалификации.

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

Денежные выплаты выплачиваются за фактически отработанное время. Иные периоды, когда педагогический работник не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуска, служебные

командировки, исполнение государственных или общественных обязанностей, временная нетрудоспособность и иные предусмотренные законодательством периоды) оплачиваются исходя из среднего заработка. Денежные выплаты являются частью заработной платы, следовательно, из суммы удерживается НДФЛ, а так же членские профсоюзные взносы, если работник является членом профсоюза.

9.2. На предоставление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

9.3. На осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 3 700 (трех тысяч семисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

9.4. На обеспечение выплаты ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования. Сумма ежемесячного вознаграждения зависит от наполнения обучающимися в классах.

9.5. На организацию школьных перевозок в Самарской области учащихся образовательных учреждений. Обеспечение выплаты к заработной плате водителям школьных автобусов надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

$Y_1$  - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

$Y_2$  - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

$Y_3$  - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

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

$X_1$  - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

$X_2$  - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

$X_3$  - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

9.6. На осуществление, начиная с февраля 2018 года, ежемесячных денежных выплат в размере 1 500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных организаций Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области.

## 10 Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда

В случае образования экономии фонда оплаты труда по учреждению, вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, надбавок, доплат), материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации в соответствии с локальными актами Учреждения и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничивается.

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

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

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

Перечень и размеры доплат и премий, применяемых для работников Учреждения за счет экономии по фонду оплаты труда:

-за выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации - по приказу директора за счет вакансии и экономии по ФОТ.

-за увеличение объема работ, не связанного с выполнением основных обязанностей работника — разовая, в зависимости от экономии фонда оплаты труда.

-за увеличение объема работ при подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному сезону - разовая, в зависимости от экономии фонда оплаты труда.

-за успешные показатели в работе и добросовестный труд - разовая, в зависимости от экономии фонда оплаты труда.

-за проявление творческой инициативы и ответственного отношения к должностным обязанностям при организации различных мероприятий - разовая, в зависимости от экономии фонда оплаты труда.

-за качественную организацию бухгалтерского учета с использованием программных продуктов, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения на ошибки в начислении заработной платы - разовая, в зависимости от экономии фонда оплаты труда.

-качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей обязательств, договоров - разовая, в зависимости от экономии фонда оплаты труда .

-отсутствие замечаний контролирующих органов - разовая, в зависимости от экономии фонда оплаты труда .

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

## **11 Минимальный размер оплаты труда**

11.1. Минимальный размер оплаты труда ( далее - М РОТ) 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).

11.2. При исчислении нормы рабочего времени принимается во внимание продолжительность рабочей недели , в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н).

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

11.4. При расчете размера доплаты до М РОТ в составе заработной платы не учитываются три дня за счет работодателя при временной нетрудоспособности работника, доплата за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни и размер доплаты определяется исходя из отработанных дней.

## **12 Материальная помощь**

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

12.1 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 оформляется личное заявление работника (его близкого родственника), с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

12.2. 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.).

12.3. 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.

12.4. 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).

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

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

12.7. Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается по приказу руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

### **13 Порядок определения уровня образования**

13.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

### **14 Порядок определения стажа педагогической работы**

14.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

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

### **15 Заключительные положения**

15.1. Штатное расписание утверждается директором Учреждения ежегодно на 1 сентября и 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.

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

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

8154. Настоящее Положение может изменяться, дополняться, корректироваться решением общего собрания трудового коллектива работников Учреждения.

### **16 Срок действия Положения**

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



Прошито, пронумеровано, скреплено

печатью ГБОУ СОШ с. Домашка 32 листа

директор

Ходакова В.П.

01.09.2018 г.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'В.П. Ходакова'.