

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа «Образовательный центр» с. Старая
Шентала
муниципального района Шенталинский Самарской области

«Согласовано» на заседании
Собрания трудового
коллектива
протокол № 2
от 17.07. 2020г.

«Согласовано» на заседании
Управляющего совета
протокол № 1
от 20.07. 2020г.



Положение
об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и премий к должностным окладам

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение вводится в соответствии со статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003г. № 131-ФЗ « Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ и ст.143 ТК РФ, в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы по реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

Оплата труда работников производится в соответствии с законодательными иными правовыми нормативными актами РФ:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года №273 –ФЗ;
- Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 « О проведении в 2006 г эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1.09.2007 г. системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» с дополнениями и изменениями от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007г. №118 от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010г. № 563, от 14.04.2011г. № 119, от 26.05.2011г. № 204, от 12.10.2011г. № 578, от 27.10.2011 г. № 702, от 03.09.2012г. № 38, от 25.09.2012г № 475, от 12.12.2012г. № 739, от 21.03.2013г. № 107, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015г. № 917, от 06.10.2016г. № 578 от 20.12.2016 г. № 773, 01.02.2017г. № 62, от 02.02.2018г. № 57, от 06.03.2018г. № 121, от 16.04.2019 г № 237 от 11.12.2019 г. № 913, с изменениями, внесенными в Постановление Правительства самарской области от 06.10.2009г. № 485 (в ред.20.12.2016г.);
- Постановления Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и добавлениями от 08.09.2010г. № 398, от 27.10.2011г. № 702, от 31.10.2012г. № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 г. № 756, от 16.12.2013 г. № 762, от 17.02.2014 г № 79, от 31.12.2015 г. № 917, от 15.12.2016 г. № 736, от 01.02.2017 г. № 62, от 15.01.2018 г. № 9, от 19.12.2019 г. № 959, с изменениями, внесенными в Постановление Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485,(в ред.20.12.2016 г.), от 25.01.2012 г. № 475, от 29.10.2012 г. № 576).

19.12.2019 г. № 959, с изменениями, внесенными в Постановление Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485, (в ред. 20.12.2016 г.), от 25.01.2012 г. № 475, от 29.10.2012 г. № 576).

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 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 утверждения методики расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с добавлениями и изменениями от 11.03.2009 г. № 92, от 09.10.2009 г. № 536, от 23.06.2010 г. № 299, от 12.10.2011 г. № 575, от 27.10.2011 г. № 702, от 21.06.2012 г. № 287, от 25.09.2012 г. № 475, от 21.03.2013 г. № 107, от 30.10.2013 г. № 582, от 22.01.2014 г. № 25, от 17.02.2014 г. № 79, от 31.12.2015 г. № 917, от 06.10.2016 г. № 578, от 23.12.2016 г. № 797, от 01.02.2017 г. № 62, от 18.04.2017 г. № 245, от 09.2017 г. № 594, от 14.02.2018 г. № 78, от 29.11.2018 г. № 721, от 15.04.2019 г. № 224, с изменениями, внесенными в Постановление правительства Самарской области от 06.2009 г. № 485 (в ред. 20.12.2016 г.);

- 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 образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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»;

- 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 и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Коллективного договора ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Старая Шентала

- Устава ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Старая Шентала;

1.2. Данное Положение рассматривается на всех работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения на неограниченный срок до внесения изменений.

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

1.5. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 число каждого месяца.

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

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

1.9. Компенсационные выплаты работникам Учреждения устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Стимулирующие выплаты включают надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу. Распределение стимулирующей части определена методика расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося

(воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и утвержденными Правительством Самарской области.

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

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Старая Шентала осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательных учреждениях соответствующего типа и вида по формуле:

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

где:

NROzi - 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;

Dki - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

nz - 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;

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).

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 пункта 2.1.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда и заработная плата работников общеобразовательного учреждения (далее - школа)

3.2. Формирование фонда оплаты труда работникам школы осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (норматив на реализацию образовательного стандарта).

3.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1) Базового фонда оплаты труда работников

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных

общеобразовательных программ начального общего, основного общего, на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации, Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

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

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, определяются локальными актами общеобразовательного учреждения, разработанными на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

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

Стимулирующий фонд школы распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – не более 3 %;

на стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу - не более 20 %;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам - не более 80 %.

2) Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

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

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установленного методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательного учреждения соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

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

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

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

где:

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

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

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня -1.

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очно-заочной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах.

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

$$Сч = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \times \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где:

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

ФОТ_{пед.} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ - сумма учеников-часов в соответствии с учебным планом;

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы;

УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

3.5. Должностные оклады работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

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

где:

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 в 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;

NP_{Uz}i - 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;

NZ - 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;

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

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.

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

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

на 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 направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 2.15. настоящего Положения, суммируются.

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

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

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

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, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

3.7. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

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

где:

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

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1,0 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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.

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

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

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

Должностные оклады работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

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

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

Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Штатное расписание утверждается директором учреждения. Оно включает в себя все должности работников учреждения. Внесение изменений в штатное расписание осуществляется в случае производственной необходимости в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4. Доплаты и надбавки из специального фонда заработной платы.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, включает в себя :

4.1. Доплаты:

4.2. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей педагогических работников, влияющей на качество обучения и воспитания обучающихся устанавливаются за:

- проверку письменных работ учащихся:

– русский язык и литература

– математика и физика

– химия, биология, природоведение, география, иностранный язык, история, обществознание, технология, изобразительное искусство;

- руководство школьным методическим объединением до- 400 рублей,

- за ведение библиотечного фонда – до 4000 рублей,

- за ведение школьного сайта, обслуживание и ремонт оргтехники, за размещение документов – до 3500 рублей.

- за вредность – до 200 рублей;

- за дежурство по школе – до 300 рублей;

- за лабораторные кабинеты – до 200 рублей;

- за работу по дополнительному образованию – 3000 рублей;

-классное руководство(Постановление от 15.02.2006 №12 Правительства Самарской области «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ»);

Основные направления оценки деятельности классного руководителя:

ведение классной документации (классный журнал, личные дела учащихся, план воспитательной работы, дневники учащихся, карта психолого-педагогического сопровождения трудных подростков и детей с ОВЗ, оперативная информация об учащихся и их родителях), организация самоуправления в классе, дежурство по классу и школе, участие в общешкольных и классных мероприятиях, организация дополнительного образования учащихся класса, работа по укреплению здоровья(охват школьным питанием, спортивными секциями, пропаганда здорового образа жизни), работа с родителями(связь с семьей, пропаганда педагогических знаний среди родителей), работа по повышению успеваемости в классе, предупреждению прогулов, положительная динамика уровня воспитанности учащихся.

- заведование учебными кабинетами (за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в учебных кабинетах (соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда и техники безопасности, своевременное проведение инструктажа, чистота кабинета, озеленение и т.п.)) – до 300 рублей;

-- расширение зон обслуживания или увеличение объема работы – до 2500 рублей;

За совмещение должностей (и профессий), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон.

4.3. Надбавки:

Надбавки - это вид денежных выплат, осуществляемых за качественные отличия в условиях труда работников. Из специального фонда оплаты труда производятся выплаты надбавок:

- надбавок, учитывающих повышающий коэффициент за категориальность,

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

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

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

4.4. За выполнение обязанностей отсутствующего директора, за напряженность труда в период их выполнения заместителю директора по УВР, или педагогу производить надбавку до 15% от оклада.

4.5. Надбавки компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, планируются в тарифном фонде. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

- за работу в ночное время – до 35% от суммы зарплаты за ночные часы работы(в период с 22 часов вечера до 6 часов утра);

- за работу в выходные и праздничные дни – работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в соответствии со статьями 113, 153 Трудового кодекса РФ);

- за работу с неблагоприятными (тяжелыми и вредными) условиями труда устанавливаются доплаты:

При этом в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсации работникам не устанавливаются.

При ухудшении качества работы, либо прекращения выполнения дополнительных работ надбавка снижается приказом работодателя:

-Недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям

детский травматизм, нарушение охраны труда,

-несвоевременное прохождение медосмотра,

-нарушение трудовой дисциплины,

-неправильное ведение документации,

-обоснованная жалоба родителей(законных представителей) обучающихся и работников, поданная в письменном виде.

5. Выплаты надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов

1. На основании [Постановления Правительства Самарской области от 24 декабря 2008 г. № 522](#)) и [Постановления Правительства Самарской области от 24 августа 2011 г. № 408](#)) расчет объема средств областного бюджета на выплату к заработной плате водителям школьных автобусов надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день.

2. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок водителям школьных автобусов определяется по формуле:

$$\text{ОДФС} = (\text{CY1N1} + \text{CY2N2} + \text{CY3N3} + \text{CX1K1} + \text{CX2K2} + \text{CX3K3}) \times n \times 12,$$

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.

Y1, Y2, Y3- размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса;

N1, N2, N3 - количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

X1, X2, X3 - размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K1, K2, K3 - 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

3. 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.

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

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

Х2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

Х3 - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

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

6. 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.

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

6. Выплата материальной помощи.

6.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается при наличии средств экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена);

- тяжелого финансового положения, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, землетрясение, наводнение и т.д.)

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника с приложением подтверждающих документов.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. Премии.

Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых работ, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

7.1. Условия и размеры премиальных выплат:

Единовременное премирование работников и администрации учреждения (директора, главного бухгалтера, заместителей директора) осуществляется за:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности;

- выполнение особо важных, срочных заданий;

- выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника;

- к праздничным датам;

- за безаварийность;

- по результатам учебных полугодий, учебного года;

- за хорошее качество работы сотрудника;

- по результатам работы за месяц, квартал, год;

- за подготовку ОУ к новому учебному году;

- за участие в инновационной деятельности;

- за разработку и реализацию новых педагогических технологий;

- за новаторство в педагогической деятельности;

- за личный творческий вклад;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы в социуме;

7.2. Основанием для премирования младшего обслуживающего

персонала являются:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

- ответственное выполнение данных поручений;

7.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

- премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

7.5. Вопросы премирования рассматриваются директором по результатам работы работника