СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ № 3 города Похвистнево

_____ А.В.Лидяева

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «22» января 2024 г.
№ _18-од__
Директор ГБОУ СОШ № 3
города Похвистнево
_____ Л.А.Козлова

Козлова Людмила Александровна

C=RU, OU=Директор, O=ГБОУ СОШ №3 города Похвистнево, CN=Козлова Людмила Александровна, E=school3_phv@samara.edu.ru
Я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
00b661bfd6008cc3bf
2024.02.15 10:49:34+04'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, доплатах, стимулирующих выплатах, об оказании материальной помощи государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 3 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области

ПРИНЯТО

с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Протокол от «22» января 2024 г.
№ 01

Председатель профсоюзной организации

_____ Л.В.Семенова

2024 г.

1.Общие положения

1.1 Настоящее Положение (далее-Положение) является локальным актом образовательного учреждения и устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 3 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее-Учреждение).
1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с:
*Трудовым Кодексом Российской Федерации;
*Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012г.;
*постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 (далее Постановление) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»(список изменяющих документов (в ред. Постановление Правительства Самарской области от 08.09.2010 №398; от 27.10.2011 №702; от 31.10.2012 №600: от 21.03.2013 №107;от 12.12.2013 №756; от 16.12.2013 №762;от 17.02.2014 №79; от 31.12.2015 №917; от 15.12.2016 №736; от 01.02.2017 №62; от 15.01.2018 №9; с изм., внесенными Постановлениями правительства Самарской области от 06.10.2009 №485 (ред. 20.12.2016); от 25.09.2012 №475; от 29.10.2012 №576; от 10.06.2021 №390; Постановление правительства Самарской области от 23.12.2021 №1059) Постановление правительства Самарской области от 26.10.2022 №893; от 21.12.2022 №1199 Постановление правительства Самарской области «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»; от 13.02.2023 №103 Постановление правительства Самарской области «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области, приказ Министерства образования и науки Самарской области от 06.03.2023 №147-од о внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от21.12.2022 №793-од)
* постановление правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (список изменяющих документов (в ред. Постановление Правительства Самарской области от 21.06.2006 №83; от 27.07.2007 №118; от 11.06.2008 №201; от 29.10.2010 №563;от 14.04.2011 №119; от 26.05.2011 №204;от 12.10.2011 №578; от 27.10.2011 №702; от 03.02.2012 №38; от 25.09.2012 №475; от 12.12.2012 №739; от 21.03.2013 №107; от 22.01.2014 №25; от 31.12.2015 №917; от 06.10.2016 №578; от 20.12.2016 №773; от 01.02.2017 №62; от 02.02.2018
№57; от 22.02.2018 №93; от 06.03.2019 №121; от 06.04.2019 №237; с изм., внесенными Постановлениями правительства Самарской области от 06.10.2009 №485(ред.20.12.2016г.); Постановление правительства Самарской области от 08.12.2022 №1108 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области; от 13.02.2023 №103 Постановление правительства Самарской области «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении

изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области, приказ Министерства образования и науки Самарской области от 06.03.2023 №147-од о внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от21.12.2022 №793-од)

*постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 N 28 "Об утверждении СанПиН 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

*постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431«Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося(воспитанника)Правительства Самарской области»(с изм., внесенными Постановлениями правительства Самарской области от 30.10.2013 №582; от 04.12.2019 №879;от 23.11.2020 №915; от 23.12.2021 №1059, Постановление правительства Самарской области от 26.10.2022 №893; от 21.12.2022 №1199 Постановление правительства Самарской области «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»);

" приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (в ред. Постановлений Минтруда РФ от 21.01.2000 N 7, от 04.08.2000 N 57, от 20.04.2001 N 35, от 31.05.2002 N 38, от 20.06.2002 N 44, от 28.07.2003 N 59, от 12.11.2003 N 75, Приказов Минздравсоцразвития РФ от 25.07.2005 N 461, от 07.11.2006 N 749, от 17.09.2007 N 605, от 29.04.2008 N 200, от 14.03.2011 N 194);

*приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившим силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

* распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2023г. №291-р «О региональном методическом активе Самарской области»(внесении изменений от 18.12.2023 №1427-4)

*распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 04.12.2023 №1362-р «Об утверждении перечня государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Самарской области для введения в штатное расписание должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»

1.3 Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характера. Критерии и показатели для

осуществления выплат работникам приведены в приложениях к локальным актам учреждения.
1.4. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

2. **Порядок расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета:**

Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее – нормативные затраты) определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательной программы начального общего, основного общего, среднего общего образования по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее – базовый норматив затрат) и корректирующих коэффициентов, учитывающих особенности организации образовательного процесса в классах в соответствии с годом обучения и рассчитываются по формуле:

НЗ=БНхК,

где БН – базовый норматив затрат;
К -корректирующий коэффициент
Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и определяется по формуле:

БН=БНГ+БНХ

где БНГ – базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;
БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги
Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области:

«ФОТ=$\sum_{i=1}^{k}\left(\frac{NROziXDkiXNz}{12}\right)$+ОЗ)+Т+У

ОЗ-отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений.

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:
-базовой части в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников.
Структура базовой части включает:
фонд педагогического работника(учителя);
фонд прочего педагогического, УВП, ОБ персонала;
специальный фонд

-стимулирующей части в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере 3% от стимулирующего фонда.

В целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

-по реализации образовательных программ начального общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в 1-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,41 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 23,78 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальный фонд 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

- во 2-4ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,61 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 23,58 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальный фонд 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

-по реализации общеобразовательных программ основного общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в 5-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,31 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,88 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальный фонд 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

в 6-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,29 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,9 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальный фонд 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

в 7-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,28 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,91 % от базовой части фонда оплаты труда;
специальный фонд 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

в 8-9 классах образовательных учреждений
базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,27 % от базовой части фонда оплаты труда;
базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,92 % от базовой части фонда оплаты труда;
специальный фонд 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

-по реализации основных образовательных программ основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:
базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом 10-11 классы, в размере 45,54 % от базовой части фонда оплаты труда;
базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,32 % от базовой части фонда оплаты труда;
специальная часть оплаты труда в размере 33,05 % от базовой части фонда оплаты труда,
специальный фонд 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

- по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:
базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,27 % от базовой части фонда оплаты труда;
базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 23,92 % от базовой части фонда оплаты труда;
специальный фонд 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

- по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ среднего общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ
базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 59,69 % от базовой части фонда оплаты труда;
базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 18,50 % от базовой части фонда оплаты труда;
специальный фонд 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

Надомное обучение
базовая часть 81,76 % от фонда оплаты труда работников
стимулирующая часть 18,24% от фонда оплаты труда

- по реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования, по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ, по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования, по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ основного общего образования, по реализации основных общеобразовательных программ среднего общего образования на дому
базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 93,45 % от базовой части фонда оплаты труда;
специальная часть оплаты труда в размере 6,55 % от базовой части фонда оплаты труда;

Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле
ЗПп.= Сч х Кпр х Н х Уп х4,2 х Кгр х Ккв х Кзн +Д+Сп
где:
ЗПп-заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
Сч-средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
Кпр- коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический часработы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс,
в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе ФГОС, который устанавливается в следующих размерах:
(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 №237)
1 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;
1,3 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня рамках профильного обучения;
Н- количество учащихся по учебному предмету, согласно учебному плану за неделю в каждом классе;
Уп-количество часов по учебному предмету, согласно учебному плану за неделю в каждом классе;
4,2- среднее количество недель в месяце;
Кгр. - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранный язык, информатика, технология, физическая культура, физика, химия) проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:
1-если класс не делится на группы;
2-если класс делится на группы:
Ккв-повышающий коэффициент учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:
1,2-для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
1,1- для педагогических работников, имеющих первую категорию;
Кзн-повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук;
Д-компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;
Сп.- величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

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 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

Расчет заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

ЗПр=ЗПср х Кр х Ккв х Кзн

где:

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

ЗПср-средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии 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 групп –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 -для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн- повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидат наук, почетное звание СССР,РФ или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижение 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,РФ или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования- устанавливается по одному основанию по выбору работника.

За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

- за счет средств областного бюджета :

в классах с наполняемостью 25 человек и более 2015рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся;

-за счет федерального бюджета не зависимо от наполняемости класса в размере 5000 рублей.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка. При определении объема средств на выплату ежемесячного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функции классного руководителя учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии законодательством Российской Федерации. При определении объема средств учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Определение объема субсидии для расчета заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями рассчитывается по формуле:

С=0,5хДТДхМх1,302

0,5- размер ставки штатной единицы, применяемый для расчета заработной платы

ДТД- показатель среднемесячной заработной платы

М- количество календарных месяцев в периоде

1,302- начисления на оплату труда

Плюс надбавка за интенсивность и напряженность 14459,50 рублей в месяц.

-государственное бюджетное дошкольное образование:

Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета(далее-нормативные затраты), по осуществлению присмотра и ухода определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее-базовый норматив затрат) и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождения дошкольного образовательного учреждения, по формуле:

НЗ =БНхК,

где БН- базовый норматив,

К - корректирующий коэффициент, учитывающий особенности реализации программ дошкольного образования детей в возрасте:

от 3лет до 7 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

от 2 месяцев до 3 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и определяется по формуле:

БН=БНГ+БНХ

где БНГ – базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги

Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственных дошкольных общеобразовательных учреждений Самарской области изложить в следующей редакции:

«ФОТ=$\sum_{i=1}^{k}\left(\frac{(NROziXDkiXNz)XDkiXnz}{12}\right)$+ОЗ+Т+У

ОЗ-отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам(в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений.

Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета:

- базовая часть в размере 76,8% фонда оплаты труда;
- стимулирующая часть фонда в размере 23,2% фонда оплаты работников труда;

Соотношение базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе ФГОС в расчете на одного воспитанника
базовая часть в размере 71,7% от фонда оплаты труда;
стимулирующая часть в размере 28,3% от фонда оплаты труда;
коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда на величину стимулирующей части,- 1,3947.

Педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей на ставку заработной платы. При определении объема средств на осуществление денежной выплаты учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1 Формирование фонда оплаты труда государственного общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.
3.2 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
3.3 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.
3.4 Условия оплаты труда работников, включая размер должностного оклада(ставки заработной платы), выплат компенсационного характера, включаются в текст трудового договора. В случае изменения оплаты труда и (или) показателей, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.
3.5 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 закона Российской Федерации «Об

образовании В Российской Федерации «, но не более чем на 10% от фонда оплаты труда работников.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующих частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.
4.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников государственного образовательного учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов(окладов).
4.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников государственного образовательного учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу(окладу) работника.
4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников государственного образовательного учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу,
4.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательного учреждения соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося(воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.
4.6. Объем средств областного бюджета доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.
4.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
4.8. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).
4.9. В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).
4.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).
4.11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5. Порядок и условия назначения компенсационных выплат:

5.1. Работникам образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

5.2. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.
5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

Виды выплат компенсационного характера:
*доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» и Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Основанием для установления доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда является наличие карты специальной оценки условий труда. Выплаты устанавливаются на учебный год(включая каникулярный период) пропорционально времени работы в соответствующих условиях и с учетом учебной нагрузки, но не ниже 4%;
* доплата за работу в ночное время - 35%. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном;
* доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со ст.111,112,153 ТКРФ;
* доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение трудовых обязанностей в свое рабочее время- до 200% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;
* расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (выполнение работы, в большом объеме по той же профессии) - до 250% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;

Виды доплат, за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ:
-за дополнительный объем работы по учету имущества, обязательств и хозяйственных операций; контроль первичной документации; операции связанные с движением основных средств, товарно-материальных ценностей; проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств;
- за дополнительный объем работы по начислению платы за присмотр и уход за детьми в ДОУ; контроль за присмотр и уход за детьми инвалидами, детьми–сиротами, оставшимися без попечения родителей; имеющих трех и более несовершеннолетних детей, а также за детьми с туберкулезной интоксикацией, сдача отчетности в соответствующие органы;

-за заполнение и сдачи отчетности (статистическая отчетность, пенсионная отчетность, налоговая отчетность, фонд ФСС), начисление заработной платы, больничных листов, работа по ведению отчетности по численности работающих и забронированных граждан прибывающих в запасе, оформление документации по медицинскому осмотру;
-за регулярные изменения форм отчетности, изменение в бюджетном, налоговом законодательстве;
-за дополнительный объем мытья полов, панелей, окон, подоконников, дверей, лестничных маршей, уборка территории, периодический осмотр технического состояния зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт, за текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, за уборку и санитарное содержание зданий и прилегающей территории(подвалов чердаков и т.д.),за чистку от снега и льда крыш, навесов, водостоков;
- за выполнение работы счет вакантных должностей;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения, определенной трудовым договором ;

<u>Виды доплат, не входящие в круг основных обязанностей работников</u>:
-за выполнение работы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, достижения показателей эффективности региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров –до 30% к окладу (должностному окладу);
-за выполнение ремонтных работ, технического обслуживания оборудования, выполнение всех видов работ и строительных работ связанные с обеспечением образовательного процесса и работ по благоустройству территории, подготовка бухгалтерских документов и оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив – до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;
-за выполнение объема работы по обслуживанию газового хозяйства – до100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;
-за руководство опорным пунктом «Окружное опорное образовательное учреждение» – до 150% к окладу (должностному окладу);
-за выполнение работы по обеспечению бесперебойной работы отопительной системы – до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;
- за выполнение работы по содержанию в надлежащем санитарном состоянии санузлов и коридора – до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;
-за работу с родителями - до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
-за выполнение обязанности руководителя школьного методического объединения в абсолютном значении от 1000 до 1500руб.;
- за выполнение обязанности руководителя окружного методического объединения - до 10% к ставке заработной платы, окладу(должностному окладу);
- за выполнение обязанности центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», контроль и проверку расходов – до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;
- за выполнение обязанности председателя совета трудового коллектива школы - до 5% к ставке заработной платы, окладу(должностному окладу);
- за выполнение работы секретаря педагогического совета и общего собрания работников учреждения - до 5% к ставке заработной платы, окладу(должностному окладу);
-за организацию внеклассной работы по физической культуре -до 30% к ставке заработной платы, окладу(должностному окладу);

-за работу в специальных —(коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях(отделениях, группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) - 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

перечень должностей для выплаты:

руководитель СП Детский сад;

воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, помощник воспитателя, младший воспитатель, педагог-психолог;

- за организацию и работу в дополнительном модуле «Дошкольное образовательное учреждение» автоматизированной системы управления, региональной системой управления Самарской области – до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за выполнение работы по реорганизации учреждения, направленная на повышение эффективности использования бюджетных средств и повышения качества образования – до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за подготовку материалов для школьного сайта - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;

-за выполнение работы по оформлению игровых площадок – до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за осуществление опытно-экспериментальной деятельности по проблеме «Формирование культуры здоровья, здорового питания у воспитанников в дошкольном образовательном учреждении» - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за дополнительный объем работы по организации работы кружка «Логоритмика» - до 40% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за дополнительный объем по созданию и организации работы музея «Русская изба» -до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за организацию и введение работы по направлению патриотического воспитания дошкольников - до 40% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за организацию и работы клуба по хоровому пению педагогов и воспитанников –до 50% оклада(должностного оклада; ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;

-за выполнение функциональных обязанностей диетсестры до 120% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за выполнение дополнительной работы сбор соскобов у воспитанников на энтеробиоз до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за выполнение работы по охране труда, по комплексной безопасности – до 75% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;

-за выполнение работы по взаимодействию с органами социальной защиты населения – до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за организацию работы по направлению «Взаимодействие педагогов ДОУ в сопровождении детей с ОВЗ» -до 90% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за реализацию программы «Проектирование психологически безопасной, комфортной образовательной среды в ДОО» -до 80% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за выполнение работы по реализации образовательной деятельности «Безопасность», сотрудничество с отделением ГИБДД в сфере профилактики детского

дорожного- транспортного травматизма – до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за предоставление материалов о результатах экспериментальной деятельности для публикаций в научных сборниках и методических пособиях, за проведение и организацию презентаций по результатам экспериментальной работы среди коллег округа- до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за методическое руководство образовательной деятельности в рамках образовательной программы СП «Детский сад» -до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за подготовку и проведение методических мероприятий (педагогических советов, семинаров, консультаций, конференций на региональном уровне) и других мероприятий предусмотренной программой СП «Детский сад» - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за выполнение обязанности по контролю и проверке организации горячего питания среди учащихся 5-11 классах – до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;

- за выполнение мероприятия по профессиональной ориентации в рамках реализации проекта «Билет в будущее» – до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;

- за разработку паспорта антитеррористической защищенности- до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за руководство консультативным пунктом для детей, не посещающих детский сад - до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за самостоятельный ремонт легкового автомобиля – до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за выполнение обязанности уполномоченного по правам ребенка - до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за выполнение работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма- до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за привлечение сторонних организаций к укреплению и развитию материально-технической базы, при устранении чрезвычайно-аварийных ситуаций –до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за выполнение работы педагогического консилиума СП «Детский сад» - до35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за выполнение обязанности по координации деятельности воспитателя и других педагогических и медицинских работников-до 40% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за организацию и введение работы в составе психолого-медико-педагогического консилиума - до35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за выполнение работ по погрузке, выгрузке и внутри складской переработки, груз сортировки, укладки, переноса грузов вручную-до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;

-за присмотр вверенных детей в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей в помещениях детского сада, на детских прогулочных площадках –до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за организацию и осуществление деятельности окружной пилотной площадки «Коррекционно-развивающее сопровождение детей с ОВЗ в условиях введения ФГОС ДО» - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за организацию и выполнение работы школьного спортивного клуба «Стрижи»- до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;

-за разработку рецептур диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача – до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за выполнение работы дополнительного лечебно-профилактического мероприятия по рекомендации врача педиатра с часто болеющими детьми -до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за оказание методической помощи воспитателям и другим педагогическим работникам (в том числе при подготовке к аттестации) – до 50% оклада(должностного оклада); ставки заработной платы;

-за работу с родителями по организации их участия в изготовлении необходимого реквизита, для проведения досуговых занятий с детьми(театрально - игровая деятельность, оформление тематических игровых зон в групповых помещениях и т.д), по подготовке помещений к проведению досуговых и праздничных мероприятий для детей – до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-за выполнение работы по антитеррористической безопасности – до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

****доплата за проверку письменных работ:***

-начальная школа - до 10% к ставке заработной платы, окладу(должностному окладу);

-русский язык и литература –до 15% к ставке заработной платы, окладу(должностному окладу);

-математика –до 10% к ставке заработной платы, окладу(должностному окладу);

* доплата за заведование кабинетом - до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

* доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

*доплата за наставничество –до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, или в абсолютном денежном выражении;

* доплата за подготовку школьной команды к различным спортивным соревнованиям – до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

* доплата за организацию и ведение документации школьного питания среди учащихся 1-4 классах - до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

* доплата за организацию и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;

* за проведение внеклассной работы по физическому или художественно-эстетическому воспитанию – до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

* доплата за деления класса на группы при обучении отдельными предметами

иностранный язык – до 15 чел. коэффициент -2

свыше 15человек в группе коэффициент -1;

технология до 15 чел. коэффициент -2

свыше 15человек в группе коэффициент -1;

*установить коэффициенты по наполняемости класса базового уровня и изучению углубленного уровня в профильных классах в 10-11 классах:

1-8 человек - до 3

9-12 человек - до 2

13-16 человек - до 1,5

17-20 человек - до 1,2

21-25 человек -1

* доплата за квалификационную категорию работников:

первая квалификационная группа 1,1

высшая квалификационная группа 1,2

* за выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования;
* выплаты работникам, пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
* доплата за выполнение работ различной квалификации – до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
* доплата за распространение педагогического опыта на информационных ресурсах в сети Интернет и СМИ- до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6. Виды выплат стимулирующего характера:

6.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников государственного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы(эффективность труда).

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

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

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются учредителем(учредителями) образовательного учреждения.

<u>Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения</u>

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

- на выплату помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным критериям работников.(за исключением воспитаиелей и иных педагогическим работникам.) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

-на выплаты воспитателям, помощникам .воспитателей и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряжен.(за работу с интегрированными .детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», 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 ежемесячной 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 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, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.
Стимулирующие выплаты педагогическому и вспомогательному персоналу СП оценивается в процентном выражении от должностного оклада по набранным баллам в суммовом выражении листа оценивания эффективности (качества) работы по каждому работнику отдельно 1Балл=1%.

<u>Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения</u>
- на выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения – не более 63% от фонда стимулирования;
Сумма стимулирующей части, направляемая на выплаты педагогическим работникам делится на общее количество фактически набранных баллов и получаем стоимость 1 балла, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранный каждым педагогическим работником.

- на выплаты для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала – не менее 34% от фонда стимулирования;
Сумма стимулирующей части выплаты, направляемая на выплаты административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала оценивается в процентном

выражении от должностного оклада по набранным баллам листа оценивания эффективности (качества) работы по каждому работнику отдельно 1Балл=1%
-3% стимулирующий фонд руководителя ОУ

6.2. Структура стимулирующего фонда:

Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за год производится на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии органа самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения, приказом директора назначается комиссия по каждому структурному учреждению, по распределению стимулирующей части ФОТ. В состав экспертной комиссии включаются: заместитель руководителя по учебно- воспитательной работе, руководители методических объединений, представители управляющего Совета (из числа родительской общественности). В заседании комиссии принимает участие председатель Совета школы.

К компетенции комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников учреждения;
- заполнение таблицы личных достижений сотрудников по определенным критериям;
- подсчет баллов, полученных каждым сотрудником учреждения в сводной таблице;
- оформление протокола и направление его для согласования произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывают члены комиссии. Протоколы направляется в учреждение для согласования произведенного расчёта размера выплат стимулирующего характера. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были жалобы со стороны ученической или родительской общественности, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

Информация о сумме баллов, (процент) набранных сотрудником согласно критериям, носит открытый характер.

В срок, не позднее 15 января каждого года, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам учреждения и с учётом мнения Совета школы, руководитель образовательного учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результаты их работы за год. По установленным в соответствии критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) работников, стимулирующие выплаты производится по стоимости 1 балла. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели листа оценивания эффективности (качества) работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Работник образовательного учреждения уволился (по собственному желанию, по причине), в течении 4 месяцев вновь принимается на работу, стимулирующие выплаты восстанавливается на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные

обязанности, учебные программы, профили работы, оплачивать труд по разным должностям с учетом квалификационной категории, имеющейся по одной из них.

7. Условия назначения стимулирующих выплат

7.1.Условиями для назначения стимулирующих выплат образовательного учреждения являются:
стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
отсутствие дисциплинарных взысканий.
7.2 Стимулирующие выплаты работникам снижаются:
- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- при невыполнении или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя;
- нарушение санитарно – эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.
-наличие замечаний контролирующих органов;
-наличие обоснованных жалоб родителей;
-несвоевременное, некачественное ведение документации;
-снижение нормативов финансирования по статье 211 (заработная плата).
Снижения отменяются без двух месячного предупреждения об отмене (согласно приказа)
7.3 Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.
Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам оценки результативности, деятельности работников учреждения, проводимых на основании утверждённых Положением «Критериев оценки деятельности работников» (Приложение1,2).

8. Порядок определения премиальных выплат.

8.1. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачивается за достижение высоких результатов учреждения в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, по результатам работы за определенный период, а также в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения. Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда по Учреждению.
Периодичность выплаты премии осуществляется: ежемесячно, к профессиональному празднику «День учителя». Премирование по итогам учебного года, выплачивается в сентябре, а премирование по итогам календарного года, выплачивается в декабре, предусматривается премирование всех работников.
Показатели премирования:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
-применение в работе современных форм и методов организации труда, инициатива, творчество;
-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
-обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная и качественная подготовка требуемых материалов, справок, отчетов);
-образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностных инструкций, инструкций по охране труда;
-личное участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
-достижение высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, воспитанников;
-проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- выдвижение и воплощение творческих идей в области образовательной деятельности;

Размеры премии устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах в соответствие с показателями и критериями по должностям работников. Конкретные размеры премии работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются. Премии устанавливаются приказом директора Школы с учетом мнения профсоюзной организации.

Единовременные премии, установленные за выполнение конкретной работы (поручения, задания) выплачиваются в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

Единовременные премии, установленные по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие,9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71,79,80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Показатели премирования (Приложение №3)

Условия снижения размера или лишения премий:

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

9. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора по УВР, главного бухгалтера, руководителей дошкольного образования

9.1. Заработная плата заместителя по УВР, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Оплата труда директора образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем(учредителями) образовательного учреждения.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору образовательного учреждения устанавливается органом управления образования.

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда директора образовательного учреждения устанавливаются органом управления образования.
Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.
9.3. Рабочая (учебная) нагрузка заместителя директора по УВР определяется директором Школы.
9.4. Дополнительная оплата труда директора, заместителя директора по УВР, руководителя структурного подразделения ведущих преподавательскую, воспитательную работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.
9.5. Заработная плата директора общеобразовательного учреждения, заместителя директора по УВР и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.
Стимулирующая часть директора Школы, главного бухгалтера определяется за счет средств предусмотренных на эти цели общеобразовательного учреждения, также за счет средств предусмотренных на эти цели дошкольного образования.
9.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора по УВР и главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.
9.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя дошкольного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего дошкольного образовательного учреждения, формируемых за счет источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год(далее-предельный уровень),устанавливается в кратности 3.
Средняя заработная плата работников дошкольного образовательного учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава дошкольного образовательного учреждения(за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) за календарный год на среднесписочную численность работников дошкольного образовательного учреждения за календарный год(за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) и на двенадцать фонде начисленной за календарный год заработной платы за календарный год заработной платы руководителя дошкольного образовательного 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)
9.8 Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются учреждением (учреждениями) дошкольного образовательного учреждения
9.9. Стимулирующие выплаты руководителю СП осуществляются за счет бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения на текущий финансовый год:
30-40 баллов -до2%

41-50 баллов -до3%
51-60 баллов -до4%
61-69 баллов -до5%
70-баллов и более -до6% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ

10. Порядок выплаты материальной помощи

10.1.Работникам государственного образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Руководителю образовательного учреждения – по распоряжению учредителем(учредителями) образовательного учреждения

10.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
10.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
10.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором образовательного учреждения.

11. Иные вопросы оплаты труда

11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:
за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другими причинами педагогических работников, продолжающего не более двух месяцев;
за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;
Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем умножения средней расчетной единица за 1 час на количество часов педагогической работы, на количество учащихся в классе, деления класса на группы, квалификационной категории педагогического работника, ученая степень, почетное звание.
11.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной(месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
11.3. Доплата до МРОТ должна быть произведена работодателем, если зарплата сотрудника, трудящегося в режиме полного рабочего времени, не достигает уровня МРОТ. Неполная занятость работника или является совместителем, получаемое им по итогам месяца вознаграждение может быть и ниже установленного МРОТ. При этом минимальная сумма, вычисляется в соответствующей пропорции от МРОТ.
11.4. Рабочая (учебная) нагрузка педагога может быть изменена(увеличение\уменьшение) в течение учебного года в следующих случаях:
*при замещении отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжающейся свыше двух месяцев;
*при изменении наполняемости классов;
*при отсутствии положительной динамики результатов работы;

*при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), обучающихся; при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка.

11.5. При сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельствам повлекшим введение режима готовности, введение нерабочих дней в соответствии с Указом Президента РФ «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», установленные нерабочие дни оплачиваются с сохранением за работниками заработной платы. Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере. Если работник находится в отпуске, то нерабочие дни в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

11.6. Дистанционное обучение учащихся осуществляется в режиме дистанционной работы. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между Работником и Работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, Стороны используют, в том числе, сеть Интернет, мобильную связь. Работнику на период дистанционной работы на основании заявления выдается оборудования (ноутбук, принтер). В заявлении также указывается, что работник выполняет трудовую функцию дистанционно, вне места расположения Работодателя. Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

СОГЛАСОВАНО:
Главный бухгалтер ГБОУ СОШ № 3

_____/В.А.Филиппова

Приложение №1

Показатели премирования

-за высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса системы оценки качества образования в школе (ШСОКО);
-за реализацию образовательных программ с углубленным изучением предметов, осуществление профильного обучения;
-за качество организации систематического контроля, за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутри школьного контроля;
-за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
-за качественное выполнение плана воспитательной работы;
-за качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
-за сохранение контингента учащихся;
-за высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
-за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
-за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;
-за активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;
-за качественное исполнение функций классного руководителя;
-за качественное исполнение санитарных правил и норм СанПиН
-за своевременное и качественное планирование образовательного процесса качество знаний, навыков, умений учащихся (по итогам контроля во всех его формах);
-за качество диагностической, аналитической функции педагога (по аналитическим справкам);
-за результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах, семинарах, спартакиадах, международной ярмарке организуемые как в учреждении, так и за пределами(районе, области и т.д.);
-за участие в реализации комплексного проекта модернизации образования;
-за организацию и проведение работы по ПДД с учащимися;
-за организацию и проведение летней трудовой практики;
-за руководство аттестационной комиссией;
-за участие в окружном конкурсе «Учитель года», «Воспитатель года»;
-за организацию и активную работу с детьми в пришкольном лагере;
-за большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата;
-за победу или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях, смотрах и прочих мероприятиях, организуемых как в учреждении, так и за его пределами (в городе, области и т.д.);
-за участие на Открытом областном Фестивале педагогического мастерства и творчества работников дошкольного образования Самарской области;
-за проведение окружного семинара, круглых столов;
-за проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

-за применение современных технологий обучения и воспитания;
-за активную работу с общественностью;
-за создание и реализация планов и программ обеспечения качества образования;
-за отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
-за соблюдение норм здорового образа жизни, отсутствие больничных листов;
-за активное участие в общественной жизни, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж;
-за работу по развитию общественно-государственного управления школой;
-за эффективную работу с родителями;
-в связи с профессиональным праздником «День учителя», «День воспитателя»
-за высокие результаты в воспитательной работе, системный подход и реализацию целевых комплексных программ развития воспитания;
-за активное и результативное участие в методической работе учреждения, а также среди образовательных учреждений города, региона;
-за своевременную и качественную подготовку учебно-материальной базы и образовательного процесса к новому учебному году;
-за обеспечение здоровье сберегающих условий деятельности всех участников образовательного процесса;
-за обеспечение условий ритмичной работы;
-за обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества;
-за активное участие в проведении косметического ремонта в классных кабинетах, оформлении групп и игровых участков;
-за организацию и проведение открытых занятий;
-за успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
-за выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной и хозяйственной деятельности;
-за создание условий для проведения ЕГЭ;
-по итогам работы за квартал, месяц, полугодие, год;
-за сложность, интенсивность и напряженность работы;
-за активное участие в работе окружной конференции работников дошкольного образования;
-за формирование образовательных результатов обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ООО на основе информационно-коммуникационных технологий на уроках и во внеурочной деятельности.
-за высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя;
-за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
-за оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности;
-за организацию, оформление документов и проведение работы по охране труда, технике безопасности, экологической и противопожарной безопасности;
-за хорошую организацию ученического дежурства;
-за работу со средствами бюджетов разных уровней;
-за проведение открытых уроков и мероприятий при подготовке педсоветов;

-за рациональную расстановку кадров;
-за создание предметно-развивающей среды, оформительская работа в группе, кабинете, на участке;
-за работу в комиссиях разного уровня;
-за организацию и проведение окружной методической недели работников ДО;
-за участие в территориальной комиссии по комплектованию воспитанников структурных подразделений;
- за результативное участие в окружном этапе областного конкурса профессионального мастерства педагогических работников;