


Согласовано
 Управляющий совет государственного
 бюджетного общеобразовательного
 учреждения Самарской области
 средней общеобразовательной школы
 имени полного кавалера ордена Славы
 Петра Васильевича Кравцова с.
 Старопохвистнево муниципального
 района Похвистневский
 Самарской области
 № 8 от «15» июня 2015г.
 Председатель Совета

 (Пыряева О.В.)


Утверждено
 приказом государственного
 бюджетного общеобразовательного
 учреждения Самарской области
 средней общеобразовательной школы
 имени полного кавалера ордена Славы
 Петра Васильевича Кравцова с.
 Старопохвистнево муниципального
 района Похвистневский
 Самарской области
 № 49 от «15» июня 2015г.
 Директор школы

 (Поручикова С.Н.)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
 Самарской области средней общеобразовательной школы
 имени полного кавалера ордена Славы Петра Васильевича Кравцова
 с. Старопохвистнево муниципального района Похвистневский
 Самарской области

Согласовано:
 Представитель работников
 Хамидуллина Р.Х.

протокол № 3 от «15» июня 2015г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил введения и исполнения новой системы оплаты труда работников образования Самарской области на основе следующих документов:

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

1.2.2. Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83 «О внесении изменения в 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»».

1.2.3. Постановления Правительства Самарской области от 29.09. 2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым».

1.2.4. Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007 г. № 118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»».

1.2.5. Постановления Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 г. «О внесении изменений в 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».

1.2.6. Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик расчёта 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».¹

¹ Для учреждений, имеющих структурные подразделения, реализующие программы дошкольного образования.

1.2.7. Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 №355 «О проведении в 2009 году эксперимента по организации профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях Самарской области».²

1.2.8. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 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.

1.2.9. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.2.10. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».¹

1.2.11. Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007г. №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

1.2.12. Постановление Правительства Самарской области от 15.06.06г. № 12 «Об установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 18.10.2006г., 09.02.2007г.), постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353.

1.2.13. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 № 4-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.2.14. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013г. № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной

² Для учреждений, реализующих программы профильного обучения старшеклассников в рамках регионального эксперимента.

деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

1.2.15. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2.16. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. №295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

1.2.17. Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №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)».

1.2.18. Постановление Правительства Самарской области от 30.10.2013г. №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Школе, в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом Школы и требованиями коллективного договора.

1.4. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников учреждения, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.5. Положение принимается собранием трудового коллектива, согласовывается с советом учреждения и утверждается приказом директора.

1.6. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда.

2.1. Формирование и структура фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области, далее по тексту «ОУ» «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного

обучающегося для обеспечения **государственного образовательного стандарта общего образования** (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{НбфС} + \text{ОДФС}) \text{Н}, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нбф – норматив на реализацию государственного образовательного стандарта (с учётом увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального налога);

С – соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда в размере не менее 78,66 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 51,18 % от базового фонда;

фонд оплаты труда прочего персонала в размере не более 19 % от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,82 % от базового фонда.

2) стимулирующего фонда в размере не более 21,34% от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда работников ОУ не менее 97%;

фонд оплаты труда руководителя ОУ не более 3%.

2.1.3. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области областного бюджета на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, находящегося **на индивидуальном обучении** (далее – норматив), по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Нбф С} + \text{ОДФС}) \text{Н}, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения,

Нбф - норматив бюджетного финансирования в расчете на одного учащегося, находящегося на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показателям,

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%),

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников ОУ состоит из:

1) базового фонда в размере не менее 78,66% от фонда оплаты труда работников, которых включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 59,18% от базового фонда;

фонд оплаты труда прочего персонала в размере не более 19% от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,82% от базового фонда.

2) стимулирующего фонда в размере не более 10% от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда работников ОУ не менее 97%;

фонд оплаты труда руководителя ОУ не более 3%.

2.1.4. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

2.1.5. Заработная плата педагогических работников начисляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, принятой в Самарской области. Начисление заработной платы педагогических работников осуществляется исходя из средней расчётной единицы за один учебный час, количества учащихся в классе, количества учебных часов и повышающих коэффициентов, учитывающих деление класса на группы, квалификационную категорию и наличие звания или ученой степени у работника.

Средняя расчётная единица за один учебный час педагогических работников осуществляющих процесс с учащимися школы рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное, общее среднее, основное общее образования, среднее (полное) общее образование), а также с учащимися находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям и на длительном лечении в больницах, с ограниченными возможностями здоровья, получающими общее образование в форме экстерната.

Средняя расчётная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября.

2.1.6. Должностные оклады (оклады) работников образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда.

2.1.7. Заработная плата включает компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда, а также, выплаты

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

2.1.8. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения и группы оплаты труда образовательного учреждения.

2.1.9. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МОиН СО, в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

2.1.10. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения два раза в год в январе и сентябре.

2.2. Формирование ФОТ работников СП «Детский сад «Колосок».

2.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников СП «Детский сад «Колосок», далее по тексту «ДОУ» осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования на одного воспитанника на реализацию программы дошкольного образования по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Рнбф} + \text{Нбф}) * \text{Н} * \text{D},$$

где $(\text{Рнбф} + \text{Нбф})$ - сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее – нормативы финансового обеспечения);

Рнбф - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

Нбф - норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных организаций в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

D – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования (92,84-98,18% от нормативов финансового обеспечения);

Н – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.2.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

2.2.3. Фонд оплаты труда работников ДОУ состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} * 69,6\%, \text{ где}$$

БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ,

ФОТ – фонд оплаты труда работников ДОУ,

69,6% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников ДОУ.

2.2.5. В базовую часть ФОТ работников ДОУ включается оплата труда исходя из базовых должностных окладов, а также компенсационные и социальные выплаты, установленные трудовым законодательством.

2.2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} * 30,4\%, \text{ где}$$

СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ,

ФОТ – фонд оплаты труда работников ДОУ,

30,4% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДОУ.

2.2.7. Стимулирующая часть ФОТ включает в себя стимулирующие выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников, применение инновационных педагогических технологий в процессе дошкольного образования.

2.2.9. Базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих присмотр и уход определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} * 76,8\%, \text{ где}$$

БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста,

ФОТ – фонд оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста,

76,8% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

2.2.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} * 23,2\%, \text{ где}$$

СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста,

ФОТ – фонд оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста,

23,2% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДООУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

2.2.11. В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных), повышение должностных окладов (окладов) на 20% работникам за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, с нарушениями физического развития разной степени, а также с туберкулезной интоксикацией), на 25% - за работу в сельской местности.

2.2.12. В состав стимулирующей части заработной платы включаются:

- стимулирующие выплаты медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за выслугу лет.

2.2.13. Экономия по фонду оплаты труда ДООУ направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.3. Формирование ФОТ работников осуществляющих школьные перевозки.

2.3.1. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки определяется по формуле:

1) Водитель автобуса:

$$\text{ФОТ} = C + (C \cdot Y_1 \cdot N_1 + C \cdot Y_2 \cdot N_2 + C \cdot Y_3 \cdot N_3 + C \cdot X_1 \cdot K_1 + C \cdot X_2 \cdot K_2 + C \cdot X_3 \cdot K_3) \times 1,262 \times 12$$
, где

ФОТ – фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

C – размер оклада водителя школьного автобуса, утвержденный постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431;

Y₁, Y₂, Y₃ – размер надбавки с учётом 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.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

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

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

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

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

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

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

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

2) Сопровождающий (воспитатель):

$\text{ФОТ} = C + (CY)$, где

ФОТ – фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

C – размер оклада сопровождающего, утвержденный постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431;

Y – размер доплаты за работу в сельской местности.

2.3.2. Экономия по фонду оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3. Распределение специального фонда оплаты труда.

3.1. Порядок и условия назначения доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам ОУ.

3.1.1. Специальный фонд оплаты труда вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.1.2. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом её результативности).

3.1.3. Доплаты и надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

3.1.4. Доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.1.5. Виды доплат и надбавок:

Доплаты и надбавки	Категория работников	Размер выплат, руб.
Проверка тетрадей и письменных работ	Педагогические работники	от 100 до 500 за класс

Заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, спортзал и т.д.)	Педагогические работники	от 100 до 500 за кабинет
Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	Педагогические работники	от 100 до 300
Работа, не предусмотренная должностными обязанностями работников	Все работники ОУ	в пределах специального ФОТ
Наличие у педагога знака «Почетный работник РФ» и грамоты Министерства образования РФ	Все работники ОУ	до 1000
Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных	Все работники ОУ	в пределах специального ФОТ
Почетное звание Заслуженный учитель РФ	Педагогические работники	до 1000
Руководство методическим объединением	Педагогические работники	до 600
Организация горячего питания школьников	Все работники ОУ	до 1000
Работа в аттестационных комиссиях на уровне образовательного учреждения и округа	Педагогические работники	до 600
Работа по организации экстерната	Педагогические работники	до 600
Обслуживание вычислительной техники	Все работники ОУ	до 1000
Организация работы по технике безопасности в школе	Все работники ОУ	до 1000
Организация антитеррористической работы в школе	Все работники ОУ	до 1000
Ведение воинского учёта	Все работники ОУ	до 600
Работа с общественными организациями	Все работники ОУ	до 600
Работа по гражданской обороне	Все работники ОУ	до 1000
Работа в сельской местности	Специалисты, работающие в сельской местности	в пределах специального ФОТ
Сложность и напряженность в работе	Все работники ОУ	в пределах специального ФОТ

3.1.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деления класса на группы при обучении отдельными предметами:

1- если класс не делится на группы,

2- если класс делится на группы;

- учитывающими квалификационную категорию работников:
1,2- для педагогических работников, имеющих высшую категорию,
1,1- для педагогических работников, имеющих первую категорию,
1,05- для педагогических работников, имеющих вторую категорию.

- 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.

3.1.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда (до 12% от оклада) (здесь и далее в расчете от базовой части заработной платы работника);

- доплаты за работу в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ);

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);

- доплаты за сверхурочную работу (до 100% от оклада);

- доплаты за совмещение профессии (должности) (до 100% от оклада);

- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (до 100% от оклада);

- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (до 100% от оклада);

- доплаты за выполнение работ различной квалификации (до 100% от оклада);

- ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

3.1.8. Все выплаты компенсационного характера производятся в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.2.2. Порядок и условия назначения доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам СП «Детский сад «Колосок».

3.2.1. Работникам ДОУ производятся компенсационные выплаты из базовой части фонда оплаты труда:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда (до 12% от оклада);

- доплата за работу в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ);

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (до 100% от оклада);
- доплата за совмещение профессий (должностей) (до 100% от оклада);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (до 100% от оклада);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (до 100% от оклада);
- доплата за выполнение работ различной квалификации (до 100% от оклада);
- доплата за работу в сельской местности (25% от оклада);
- надбавка за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) (от 15 до 20% от оклада);
- доплата за работу, не предусмотренную должностными обязанностями (размер не ограничен);
- доплата за заключенный договор о полной индивидуальной материальной ответственности (до 100% от оклада);
- доплата за интенсивность, напряженность труда (до 200% от оклада).

3.2.2. Все выплаты компенсационного характера производятся в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.2.3. Порядок и условия назначения доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам осуществляющих школьные перевозки.

3.3.1. Водителям автобусов, воспитателям, осуществляющим школьные перевозки устанавливаются доплата и надбавки от оклада, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431:

- за стаж работы водителем автобуса до 150%;
- за среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день до 150%;
- за работу в сельской местности в размере 25% от оклада.

3.3.2. Размеры надбавок, доплат водителям автобусов в совокупности не должны превышать 300% от размера оклада, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431.

4. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда.

4.1. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

4.1.1 Стимулирующий фонд оплаты труда вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.1.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

4.1.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.1.4. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников учреждения в следующих пропорциях:

- для педагогов - 67% от стимулирующей части ФОТ;
- для всех работников ОУ - 30% от стимулирующей части фонда;
- для директора ОУ – 3% от стимулирующей части ФОТ.

4.1.5. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

4.1.6. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

4.1.7. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество труда) устанавливаются 2 раза в год (в сентябре – по итогам истекшего учебного года и в январе - по итогам календарного года) сроком от четырех до восьми месяцев.

4.1.8. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых (приложение №1-20) критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

- все работники ОУ представляют директору листы оценивания профессиональной деятельности (по утвержденной форме) до – 10 сентября, 12 января;
- директор ОУ представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая устанавливает достоверность представленной информации и осуществляет подсчет баллов в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы (согласно приложений № 1-20);
- Управляющий совет школы в 2-х дневный срок рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников ОУ в соответствии с критериями эффективности труда;
- На основании Протокола Управляющего Совета главный бухгалтер стимулирующую часть ФОТ ОУ по категориям работников делит на общее количество баллов. В результате получаем вес (в рублях) одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер стимулирующей выплаты конкретного работника на текущий период.
- директор ОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат в

срок до 16 сентября, 18 января;

- в случае несогласия с решением Управляющего совета школы работник вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление, а комиссия обязана осуществить проверку и дать аргументированный ответ. В случае установления фактов нарушения процедур оценивания или допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания;
- разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии средств в стимулирующем фонде за более высокое качество выполнения должностных обязанностей в течение текущего периода, согласно критерий содержащихся в приложениях № 1-20. Основанием для выплат данного вида может являться представление заместителя директора по УВР, главного бухгалтера.

4.1.9. Если работник ОУ уволился по собственному желанию и через некоторое время принимается вновь на работу, стаж для назначения стимулирующих выплат считать с первоначального приема на работу.

4.1.10. При выходе из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет, за работником сохраняется право на стимулирующие выплаты согласно листу оценивания (набранных баллов), за период предшествующий отпуску.

4.1.11. Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённых министерством образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются руководителем общеобразовательного учреждения);

4.1.12. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиН СО.

4.1.13. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

4.1.14. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.1.15. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная выплата, стимулирующего и поощрительного характера сверх основного заработка работника.

4.1.16. Премирование производится из фонда экономии заработной платы и выплачиваются всем работникам ОУ согласно критерий приложения №21. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.17. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам школы снижаются (отменяются) приказом директора ОУ за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение 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;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

4.2. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам СП «Детский сад «Колосок».

4.2.1. В целях стимулирования работников ДОУ к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

4.2.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

4.2.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется

настоящим Положением.

4.2.4. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) на основании приказа директора ОУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

4.2.5. 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, медицинским работникам, 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».

4.2.6. "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. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется».

4.2.7. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:
надбавки за эффективность (качество) работы;
премии за интенсивность и напряженность работы;
иные поощрительные выплаты.

4.2.8. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

4.2.9. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за

эффективность (качество) труда) устанавливаются 2 раза в год (в сентябре – по итогам истекшего учебного года и в январе - по итогам календарного года) сроком от четырех до восьми месяцев.

4.2.10. Перечень показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДООУ определены в соответствии с критериями, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од, № 31-од и дополнены ДООУ самостоятельно (приложение № 1-20) и устанавливаются в следующем порядке:

- все работники ДООУ представляют директору листы оценивания профессиональной деятельности (по утвержденной форме) до – 10 сентября, 12 января;
- директор ОУ представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая устанавливает достоверность представленной информации и осуществляет подсчет баллов в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы (согласно приложений № 1-20);
- Управляющий совет школы в 2-х дневный срок рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников ДООУ в соответствии с критериями эффективности труда;
- На основании Протокола Управляющего Совета главный бухгалтер стимулирующую часть ФОТ ДООУ по категориям работников делит на общее количество баллов. В результате получаем вес (в рублях) одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер стимулирующей выплаты конкретного работника на текущий период.
- директор ОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат в срок до 16 сентября, 18 января;
- в случае несогласия с решением Управляющего совета школы работник вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление, а комиссия обязана осуществить проверку и дать аргументированный ответ. В случае установления фактов нарушения процедур оценивания или допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания;
- разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии средств в стимулирующем фонде за более высокое качество выполнения должностных обязанностей в течение текущего периода, согласно критерий содержащихся в приложениях № 1-20 . Основанием для выплат данного вида может являться представление заместителя директора по УВР, главного бухгалтера.

4.2.11. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2.12. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.2.13. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная выплата, стимулирующего и поощрительного характера сверх основного заработка работника.

4.2.14. Премирование производится из фонда экономии заработной платы и выплачиваются всем работникам ОУ согласно критерий приложения №21. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.2.15. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам ДОУ снижаются (отменяются) приказом директора ОУ за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в ДОУ;

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- несданные вовремя отчеты, планы работ, программы, аналитические материалы;

- отсутствие без уважительных причин на работе, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;

- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

5. Премирование работников осуществляющих школьные перевозки.

5.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы, и выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени или объему выполненной работы.

5.2. Премирование производится из фонда экономии заработной платы, согласно критерий приложения №21. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в

абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.3. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам школы снижаются (отменяются) приказом директора ОУ за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в ОУ;

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- отсутствие без уважительных причин на работе, совещаниях, открытых общественных мероприятиях;

- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

6. Материальная помощь.

6.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

7. Порядок установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.

7.1. Работникам ОУ производятся выплаты вознаграждения на которых приказом ОУ возложены функции классного руководителя по организации и

координации воспитательной работы с обучающимися в классе на основании Постановления Правительства Самарской области от 15.06.06г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 18.10.2006г., 09.02.2007г.), Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

7.2. В классах с наполняемостью 14 человек и более устанавливается вознаграждение в размере 1600 рублей. В классах наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

7.3. Вознаграждение считается дополнительным и не отменяет ранее установленных надбавок и доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

8. Заключительная часть

8.1. Срок действия данного Положения не ограничен.

8.2. Положение может быть изменено и дополнено приложениями с конкретизацией определенных вопросов.