

Принято на общем собрании работников
Протокол №2 от 12.09.2017 г.

Согласовано
Председатель
Управляющего совета
Мокшанова Н. В.
« 14 » 09 2017 г.

Утверждаю
Директор школы
Шкоденко В. Е.
Приказ от 14.09.2017 г.
№ 64/1 - од



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области основной общеобразовательной школы пос. Шумовский
муниципального района Большечерниговский Самарской области

п. Шумовский, 2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Шумовский муниципального района Большечерниговский Самарской области (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, Типовым положением о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, Постановлением 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 Приложения к Постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «Методика формирования оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области», в редакции от 27.07.2007 №118, от 11.06.2008 №201, от 29.10.2010 №563, от 26.05.2011 №204, Постановления Правительства Самарской области №203 от 26.05.2011 (об изменении Постановления Правительства Самарской области №508 от 27.10.2010), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях", коллективного договора Учреждения, с целью реализации системы отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами и стимулирования качественного труда работнику школы, Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09. 2008 г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»»

Постановление Правительства Самарской области 12.10.2011 №578 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012г.

№ 4-од «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников

государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

Постановление Правительства Самарской области от 25.09.2012 № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесение изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»; Постановление Правительства Самарской области от 12.12.2012 № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесение изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»; Постановление Правительства Самарской области от 21.09.2012 г. №459 «О проведении в 2012/13 учебном году эксперимента по введению государственного образовательного стандарта основного общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в Самарской области». Постановление Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. №107. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области». Постановление Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. №582 « О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Постановление Правительства Самарской области от 12.12.2013 №756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесение изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановление Правительства Самарской области от 16.12.2013. №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 деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»; Постановление Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486 – р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»

1.3. Данное положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение согласуется с Управляющим советом, принимается Общим собранием работников и утверждается приказом руководителя Учреждения на неограниченный срок до внесения изменений.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе методики формирования оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях в части системы оплаты и стимулирования труда работников.

2.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22

число каждого месяца.

2.4. Структура фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базового, стимулирующего и специального фондов.

Базовый фонд в размере не менее 78,66 % от фонда оплаты труда;

Стимулирующий фонд в размере не более 21,34 % от фонда оплаты труда.

Базовый фонд делится:

классы	фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом (%)	фонд оплаты труда прочего персонала (%)	специальный фонд оплаты труда (%)
1 класс ФГОС	57,22	20,97	21,81
2-4 класс ФГОС	57,50	20,69	21,81
5-9 класс ФГОС	59,17	19,02	21,81
Адаптированное обучение 1 параллель ФГОС	57,41	20,78	21,81
Адаптированное обучение 2 параллель ФГОС	62,45	15,74	21,81
Обучение на дому ФГОС	93,45	-	21,81

который включает:

доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведывание элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т. д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

расширение сферы обслуживания и увеличение объема работы;

за совмещение должностей;

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

выплаты, определяемые повышающие коэффициенты, учитывающими квалификационную категорию работников;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Стимулирующий фонд делится:

75 % - педагогическим работникам, 22% - административно - хозяйственному персоналу, 3% - руководителю Учреждения.

В состав стимулирующего фонда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю Учреждения

Норматив финансового обеспечения образовательной деятельности Учреждения в части реализации основных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося, находящегося на индивидуальном обучении по медицинским и социально – педагогическим показаниям, за счет средств областного бюджета (далее норматив финансового обеспечения) позволяет определять потребность в бюджетных средствах, необходимых на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение

общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего образования.

2.5. **Заработная плата педагогического работника школы**, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot Кгр \cdot Ккв \cdot Кзн + Д + Сп$, где

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчётная единица за 1 учебный час;

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

Уп – количество часов обучения предмету согласно базисному 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 (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведение профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

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

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

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

Кзн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень кандидата наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

Средняя расчётная единица за 1 учебный час рассчитывается по формуле:

$$Сч = \frac{ФОТ_{пед245}}{(a_1b_1 + a_2b_2 + \dots + a_{11}b_{11})365},$$

где

Сч – средняя расчётная единица за один учебный час;

ФОТ_{пед} – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, оплачиваемый без учёта средств фонда труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и на длительном лечении в больницах (далее – индивидуальное обучение);

a_1 – количество учащихся в первых классах без учёта учащихся, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b_1 – количество часов за год по базисному плану в первых классах без учёта учебных часов индивидуального обучения и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

Средняя расчётная единица за один учебный час при индивидуальном обучении рассчитывается по формуле:

$$Сч = \frac{ФОТ_{\text{инд}} 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) 365},$$

где

Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;

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

a_1 - количество учащихся в первых классах, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b_1 - количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах на индивидуальное обучение и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

2.6. **Заработная плата руководителя Учреждения** устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПср Кр Ккв Кзн + Ср, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата руководителя ОУ;

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

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

2.7. **Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения** устанавливается руководителем ОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$ЗПр = ЗПрср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн$, где

ЗПр – заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

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

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5;

2-я группа – до 1,3;

3-я группа – до 1,1;

4-я группа – до 1,0;

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

1,1 – для заместителя руководителя, имеющих высшую категорию;

1 – для заместителя руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

2.8. Распределение фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения устанавливаются директором Учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемом приказом.

Должностные оклады педагогических работников СП устанавливаются директором Учреждения с учетом образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников структурного подразделения выплачивается за установленную норму часов педагогической работы.

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

Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования по формуле (в зависимости от контингента воспитанников структурного подразделения):

$ФОТ = NDH$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

Н – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (в зависимости от контингента воспитанников структурного подразделения) , рассчитанный в соответствии с методикой расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника, утвержденной Правительством Самарской области;

Д – соотношение фонда оплаты труда работников структурного подразделения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 – 97 процентов от норматива);

Н – количество воспитанников в структурном подразделении.

Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} - 69,633 \%$$

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников структурного подразделения

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения

по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного стандарта

69,633 - доля базовой части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФРТ} - 30,367 \%$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения ;

ФОТ– фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного стандарта

30,367 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

осуществление присмотра ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные и основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования в образовательных организациях, осуществляющих реализацию основных и основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования распределяется:

базовая часть 76,8%

стимулирующая часть 23,2%

2.9. Заработная плата руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

устанавливается руководителем ОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$\text{ЗПрсп} = \text{ДОр} + \text{Кр} + \text{Ср}, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата руководителя СП;

ДОр - должностной оклад руководителя СП;

Кр - компенсационные выплаты (надбавки и доплаты)

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю СП.

2.10. Заработная плата работников Учреждения не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

2.11. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.

2.12. В случае образования экономии фонда оплаты Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работника Учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми Учреждением.

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

2.14. Оплата труда работников Учреждения, в т.ч. заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключённых руководителем с работниками Учреждения.

3. Порядок распределения специального фонда оплаты труда работников Учреждения

3.1. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 27.07.2007 №118 «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» в редакции от 11.06.2008 №201 в Учреждения сформирован специальный фонд (в составе базового фонда оплаты труда), который включает:

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

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

- повышающие коэффициенты, учитывающие квалификационную категорию;

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

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за расширение сферы обслуживания и увеличение объема работы;

доплаты за совмещение должностей;

доплата педагогическим работникам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, туберкулезную интоксикацию.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавки:

воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

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.

премия работникам по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

единовременная премия.

3.2. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных видов работ *для различных категорий работников ОУ*, а также размер доплат:

- классное руководство – до 500 рублей;
- заведование специальными учебными кабинетами (физики, химии, информатики, технологии) – до 800 рублей;
- заведование лабораториями (физики, химии, информатики) – до 500 рублей;
- проверка тетрадей и письменных работ – до 500 рублей;
- организация профориентационной, учебной и воспитательной работы – до 400 рублей;
- условия труда, отклоняющегося от нормальных (вредные условия труда) по результатам проведения специальной оценки условий труда:
руководителю учреждения, педагогическим и иным работникам – 4 %, помощникам воспитателя, кастелянше, повару, кухонному работнику, рабочему по стирке белья 15% от оклада,
- работа с хлорсодержащими и щелочесодержащими моющими средствами – до 20 % от оклада,
- надбавки за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии педагогическим работникам - 20% от оклада,
- работа на персональном компьютере – не менее 12% от оклада до 1500 рублей,
- за совмещение должностей – до 12000 руб.

3.3. Настоящее Положение устанавливает следующие надбавки и доплаты работникам Учреждения:

- за осуществление деятельности не предусмотренной должностными обязанностями (за организаторскую деятельность, выполнение обязанностей старшего вожатого, библиотекаря, за выполнение обязанностей лаборанта и др.) до 4000 рублей;
- за исполнение обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором;
- за расширение сферы обслуживания и увеличение объема работы до 14000 рублей;

3.4. Настоящее Положение устанавливает следующие надбавки административному, учебно-вспомогательному и техническому персоналу:

- за сложность и напряжённость в работе до 1000 рублей;

3.5. Настоящее Положение устанавливает следующие виды компенсационных выплат работникам в соответствии Трудовым кодексом РФ:

- расходы по проезду в случае направления работника в служебную командировку;
- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования

не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;

- выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации; несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- пособие по временной нетрудоспособности;

Расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в следствии несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье);

- сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;

- сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, коллективным договором, трудовым договором, по согласованию с Управляющим советом, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников

4.1. Система стимулирующих выплат работникам ГБОУ ООШ пос. Шумовский включает в себя:

надбавки и выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты по результатам труда согласно регламента распределения стимулирующего фонда оплаты

труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста;

4.2. Порядок назначения стимулирующих выплат.

4.2.1. Стимулирующие выплаты за качество работы (эффективность труда) работникам ГБОУ ООШ пос. Шумовский устанавливаются 1 раз в год по итогам учебного года, работникам СП-детский сад «Василек» - по итогам календарного года.

4.2.2. Учителя, воспитатели представляют материалы по самоанализу деятельности в экспертную комиссию в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом руководителя (приложение №1, №2), в срок до 15 сентября.

4.2.3. Поощрительные выплаты по результатам труда согласуются с органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителем образовательного учреждения.

4.2.4. Руководитель представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования в срок до 20 числа месяца тарификации.

4.2.5. Орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников в срок до 30 числа месяца тарификации.

4.2.6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников определяется в баллах, переведенных в рубли в пределах фонда стимулирующих выплат. Стоимость балла определяется по формуле :

Для педагогических работников школы -

$S = C_n : b$, где S - стоимость балла, C_n - стимулирующий фонд педагогических работников,

b - количество общих баллов, набранных педагогическими работниками.

Для педагогических работников структурного подразделения - $S = (C_n - 13\%) : b$, где S - стоимость балла, C_n - общий стимулирующий фонд педагогических 13% - выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет, работников структурного подразделения, b - максимальное количество баллов по критериям.

4.2.7. Руководитель образовательного учреждения издает распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат со списком сотрудников, получающих данные выплаты в срок до 30 числа месяца тарификации. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2.8. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

4.2.9. Стимулирующий фонд распределяется в следующей пропорции: не более 85% педагогическим работникам и не менее 12% работникам АХЧ, 3% руководителю школы.

В структурном подразделении, реализующем основные общеобразовательные программы дошкольного образования, стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - не менее 24 % стимулирующей части ФОТ;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ, в том числе :

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

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15% должностного оклада;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в

развитии, дети разного возраста и др) а также превышение плановой наполняемости – не менее 13 % стимулирующей части ФОТ;

На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения – не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ;

На выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % стимулирующей части ФОТ.

5. Условия и порядок отмены премий и надбавок

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

5.2. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены по итогам месяца:

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

В связи с получением педагогическим работником категории и не хваткой денежных средств со специального фонда на выплату повышенной заработной платы этим работникам, выплаты работникам по пунктам могут быть пересмотрены.

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

6. Порядок установления премий работникам ОУ

Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливаются директором Учреждения по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, поставленных Учреждением. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения в зависимости от качества выполненных задач.

Премирование работников производится за:

- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;
- высокое качество проведения значимых мероприятий;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем; успешную методическую работу;
- достижения учащихся, детей (воспитанников);
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка (выполнение обязанностей не связанных с должностными);
- многолетний добросовестный труд;
- работники, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в связи с награждением ведомственными грамотами, знаками отличия;
- использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ;

- личный творческий вклад в воспитательно-образовательный процесс Учреждения (итоги смотров- конкурсов, авторских проектов и др.).

6.1. Работники Учреждения могут премироваться *за многолетний труд, общественную деятельность, добросовестное отношение к своим обязанностям (интенсивность труда), за осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы..*

6.2. Премирование в Учреждении производится из фонда заработной платы при наличии его экономии. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается. За неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

7. Порядок установления материальной помощи работникам ОУ

7.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается в следующих случаях:

- Наступление вредных последствий противоправных действий в отношении работника, несчастных случаев или стихийных бедствий;
- Длительное заболевание;
- в целях социальной поддержки нуждающегося работника, в связи с тяжелым материальным положением

7.2. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

7.3. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения

7.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника. Размер материальной помощи неограничен.

7.5. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя Учреждения

7.6. Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии.