

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
государственного бюджетного
образовательного учреждения Самарской
области основной общеобразовательной школы
с. Заплавное муниципального района Борский
Самарской области

_____ Ерицева Е.Н.

Протокол № 1 от «23» января 2025г.

Утверждаю:

Директор государственного бюджетного
образовательного учреждения Самарской
области основной общеобразовательной
школы с. Заплавное муниципального района
Борский Самарской области

_____ Л.С. Гусева

Приказ № 4/1-од от « 23» января 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о заработной плате работников государственного бюджетного
образовательного учреждения Самарской области основной
образовательной школы с. Заплавное
муниципального района Борский Самарской области**

Принято:

Общим собранием работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения
Самарской области основной
образовательной школы
с. Заплавное муниципального района
Борский Самарской области
Протокол собрания №1
от «23» января 2025 г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Заплавное муниципального района Борский Самарской области Самарской области (далее – учреждение).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оплаты труда работников учреждения, включая структурные подразделения.
- 1.3. Настоящее положение разработано на основании:
- Трудового кодекса Российской Федерации
 - Устава ГБОУ ООШ с. Заплавное
 - Коллективного договора ГБОУ ООШ с. Заплавное
 - Постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»
 - Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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 утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
 - Распоряжения Министерства образования и науки Самарской области №887-р от 29.09.2021 г. «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 надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)» (с изменениями и дополнениями),
 - Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования (с изменениями и дополнениями),
 - Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений- центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями и дополнениями)
- 1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе дистанционную работу – базовые оклады, компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым

законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.5. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Учреждении, в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Самарской области, Уставом школы и требованиями коллективного договора.

1.6. Настоящее Положение служит совершенствованию механизма нормативного финансирования, повышению эффективности механизмов оплаты труда работников

Учреждения (школы, филиалов, структурных подразделений), усилению материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач по повышении качества образовательного и воспитательного процесса, укреплении и развитии материально – технической базы, закреплении высоко квалифицированных кадров.

1.7. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников школы, филиалов и структурных подразделений, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

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

1.9. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы, филиалов, структурных подразделений, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с Учреждением, для руководителя – с ЮВУ МО СО) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

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

2. Формирование Фонда оплаты труда Учреждения

2.1 Формирование фонда оплаты труда ГБОУ ООШ с. Заплавное осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования по Методике и определяется произведением из норматива бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, соотношения фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования, количества обучающихся. При увеличении количества учащихся в Учреждении фонд оплаты труда его работников увеличивается, при уменьшении – уменьшается.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений ГБОУ ООШ с. Заплавное осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) для обеспечения дополнительного образования (дошкольного образования), формирование общей культуры личности обучающихся на основе усвоения обязательного минимума содержания

общеобразовательных программ, адаптация обучающихся к жизни в обществе, создание основы для осознанного выбора обучающимися и последующего освоения ими профессиональных образовательных программ, воспитания гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, родному краю, семье, формирования здорового образа жизни и определяется произведением из норматива бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, соотношения фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования, количества обучающихся. При увеличении количества учащихся (воспитанников) в Учреждении фонд оплаты труда его работников структурных подразделений ГБОУ с. Заплавное увеличивается, при уменьшении – уменьшается.

2.3. В фонд оплаты труда учреждения включается: объем средств субсидий на финансовое обеспечение государственного задания, субсидий на иные цели, средства от приносящей доход деятельности в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

3. Заработная плата работников Учреждения и структурных подразделений.

3.1. Структура оплаты труда работников Учреждения состоит из базового фонда, специального фонда, стимулирующего фонда.

3.2. Структура фонда оплаты труда формируется 2 раза в год (на 1 января и на 1 сентября), из расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации

программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также реализации дополнительных общеразвивающих программ, программ дошкольного образования.

3.3. Размеры расчетных единиц за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом утверждаются постановлением Правительства Самарской области.

3.4. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.5. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

3.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

3.7. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера (премии), материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением

3.8 Базовый фонд учреждения

3.8.1 Базовый фонд платы труда общеобразовательного учреждения составляет не менее 70 % от общего фонда оплаты труда работников и включает в себя:

- 1) оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- 2) оплату часов консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и внеурочной деятельности);

3) объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении по отдельным предметам;

4) выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

5) объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведения курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально- групповых занятий с количеством обучающихся менее фактической наполняемости класса;

6) выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

7) доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

3.8.2. Базовый фонд платы труда из объема средств субсидии на финансовое обеспечение государственного задания по структурным подразделениям состоит из:

нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в размере не менее 76,8% от фонда оплаты труда работников ДООУ ;

нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования за счет средств областного бюджета не менее 71,7% от фонда оплаты труда работников ДООУ.

3.8.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников ДООУ включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных и иных обязательных выплат. Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат устанавливаются Коллективным договором и данным Положением. Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

К компенсационным выплатам относятся:

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

-доплата за работу в ночное время;

-доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-доплата за сверхурочную работу;

-доплата за совмещение профессий (должностей);

-доплата за работу в коррекционной группе;

-доплата за организацию работы в группах коррекционной направленности;

-доплата за расширенные зоны обслуживания, увеличение объема работы;

-доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-доплата за выполнение работ различной квалификации.

3.8.4. Фонд оплаты труда педагогических работников структурных подразделений, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, составляет не менее 55 процентов от базового фонда СП; педагогических работников осуществляющим присмотр и уход за воспитанниками не менее 50 процентов от базового фонда СП;

3.8.5. Фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала структурных подразделений составляет не более 45 процентов от базового фонда по образовательному процессу в СП; не более 50 процентов от базового фонда по присмотру и уходу в СП.

3.8.6. Должностные оклады (оклады) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, специалистов учреждения, повышаются на 25 процентов за работу в сельской местности.

3.9. Специальный фонд оплаты труда

3.9.1. Специальный фонд оплаты труда направлен на усиление материальной заинтересованности работников общего образования в целях развития творческой активности и инициативы при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением.

3.9.2. 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).

3.9.3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

3.9.4. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.9.5. Специальный фонд платы труда общеобразовательного учреждения составляет не менее 12% от общего фонда оплаты труда работников и включает в себя:

- 1) доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, музей и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);
- 2) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- 3) компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, включая пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемой работодателем;
- 4) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

3.9.6. Специальный фонд оплаты труда распределяется следующим образом:

- на выплаты педагогическим работникам – не менее 60 процентов;

- на выплаты административно-хозяйственного персонала – не более 40 процентов;

3.10 Стимулирующий фонд оплаты труда работников учреждения

3.10.1. Стимулирующий фонд оплаты труда включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Условием для назначения стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих “нормальное” дополнение трудовых обязанностей свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

3.10.2 Стимулирующий фонд платы труда общеобразовательного учреждения составляет не более 15% от общего фонда оплаты труда работников и включает в себя:

- 1) надбавку за результативность и качество работы (эффективность труда);
- 2) надбавку за интенсивность и напряженность работы;
- 3) премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- 4) премии за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- 5) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 6) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

3.10.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, включая филиал распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – не более 3 процента;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не менее 80 процентов;

на стимулирующие выплаты административно-хозяйственного персонала – не более 17 процентов;

3.10.4 Стимулирующий фонд оплаты труда работников структурных подразделений распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – не более 3 процента;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим присмотр у и уход за воспитанниками не менее 65 процентов от стимулирующего ФОТ СП по присмотру и уходу

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс не менее 65 процентов от стимулирующего ФОТ СП по образовательному процессу

на стимулирующие выплаты административно-хозяйственного персонала :

не более 25 процентов по присмотру и уходу за воспитанниками от стимулирующего ФОТ СП по присмотру и уходу;

не более 25 процентов по образовательному процессу от стимулирующего ФОТ СП по образовательному процессу.

3.10.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления

устанавливаются Положением о распределении стимулирующего фонда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Петровка муниципального района Борский Самарской области, являющимся самостоятельным локальным нормативным актом учреждения.

3.10.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем- Юго-Восточным управлением министерства образования Самарской области.

4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

4.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, включая дистанционное обучение включает в себя:

- среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- коэффициент повышающий среднюю расчетную единицу за 1 академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом при реализации основных образовательных программ среднего общего образования на основе ФГОС, и устанавливается в следующих размерах:

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

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.

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

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

- 4,2 – среднее количество недель в месяце;

- коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных школах (устанавливается постановлением Правительства Самарской области):

- коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, устанавливается в следующих размерах:

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

– повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (английский язык , информатика, технология, физическая культура), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

- выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам.

4.2. Учителям 10,11 классов в базовой части ФОТ по предметам с углубленным изучением, элективным, факультативным занятиям вводится коэффициент фактической наполняемости, рассчитанный как разница между фактической наполняемостью класса и количеством детей в группе. Коэффициент рассчитывается 2 раза в год на 1 января и 1 сентября и утверждается приказом директора.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается согласно п 1.6 методики формирования и распределения фонда оплаты труда, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. №617 в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре.

5.1.1 Базовая часть фонда оплаты труда руководителя рассчитывается по формуле: произведение средней заработной платы педагогических работников осуществляющих учебный процесс на коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей, плюс доплата за часы преподавательской работы.

5.1.2 Специальная часть фонда оплаты труда руководителя рассчитывается по формуле: произведение средней заработной платы педагогических работников осуществляющих учебный процесс на коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей на повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР, Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды, за минусом п. 5.1.1 плюс компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР, Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования за ученую степень кандидата наук за ученую степень- 1,05. Выплата производится на основании приказа учредителя.

5.1.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливается на основании приказа учредителя в соответствии с Критериями оценки эффективности (качество) работы руководителей.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя, а также установление коэффициента эффективности работы руководителя, производится учредителем.

5.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера школы устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя, средней заработной платой педагогических работников, осуществляющих

учебный процесс в Учреждении, включающей базовую и стимулирующую части, коэффициента, учитывающего квалификацию заместителей руководителя, повышающего коэффициента за ученую степень, почетные звания СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, федеральные ведомственные награды. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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

5.5. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Петровка муниципального района Борский Самарской области

6. Порядок и условия оплаты труда прочего педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

6.1. Заработная плата прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих школы представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2. Должностные оклады (оклады) прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора учреждения.

6.3. Штатное расписание учреждения формируется два раза в год: на 1 сентября и 1 января, в соответствии с утверждённой структурой Учреждения, в зависимости от реальной потребности подразделений, объёмов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом школы структурой управления. Изменения к штатному расписанию школы по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по школе.

6.4. Структура штатного расписания.

6.4.1. В штатном расписании предусматривается базовая часть оплаты труда работников, выплаты со специальной и стимулирующей частей.

6.4.2. В базовую часть фонда оплаты труда прочего персонала включается оплата труда

исходя из должностных окладов.

Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основании Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г № 431, Постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

Размер и сроки увеличения должностных окладов работников школы так же устанавливаются Правительством Самарской области.

6.5. Специальная часть ФОТ АХП школы включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

6.6. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ.

Работникам школы производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных в специальной части ФОТ.

Размеры и условия назначения выплат из специальной части ФОТ устанавливаются Трудовым законодательством РФ, настоящим Положением.

Выплаты из специальной части ФОТ начисляются на должностной оклад работника без учёта доплат и надбавок.

6.7. Стимулирующая часть ФОТ работников школы включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.8. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда, утверждённых министерством образования Самарской области.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам школы, за исключением директора школы, а также периодичность их установления определяются настоящим Положением, трудовым законодательством РФ иными нормативными правовыми актами, регулирующими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ.

7. Оплата труда работников школы при осуществлении школьных перевозок

7.1. Расчёт заработной платы водителей и сопровождающих воспитателей при осуществлении школьных перевозок регламентируется Методикой, утверждённой постановлением правительства Самарской области от 24.12.2007 года № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» и постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2008 года № 522 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 года № 267.

7.2. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок предусматривается на 1 ставку водителя не более 0,5 ставки сопровождающего воспитателя.

7.3. При расчёте фонда оплаты водителей предусматриваются доплаты в размере 91% от тарифной части, и сопровождающих воспитателей в размере 25% от тарифной части которые устанавливаются работникам в соответствии с Положением.

7.4. Объем средств областного бюджета на выплату заработной платы водителям школьных автобусов, сопровождающим воспитателям и размеры надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день определяется по методике, утверждённой постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 года №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

7.5. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок водителям определяется из:

- размера тарифной ставки (оклада) водителя школьного автобуса, соответствующий 10 разряду Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утверждённой Правительством Самарской области;
- размера надбавки с учётом стажа работы водителем автобуса;
- размера надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

7.6. В зависимости от стажа работы водителем автобуса (общий стаж) устанавливаются надбавки:

- до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;
- до 125 %, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;
- до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

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

- до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;
- до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;
- до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

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

7.9. Установленные в соответствии с Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300% от размера тарифной ставки (оклада) 10 разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утверждённой Правительством Самарской области.

7.10 Заработная плата воспитателя (сопровождающего по маршруту движения школьного автобуса) определяется исходя из должностного оклада установленного Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г № 431, Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г № 353 и рассчитывается исходя из оклада и установлением 25% надбавки за ответственность при перевозке обучающихся

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

8. Доплаты

8.1. Основной целью назначения доплат, надбавок и премий работникам является повышение эффективности педагогического труда и качества образования; усиление материальной заинтересованности работников Учреждения; развитие творческой активности; повышение качества образовательного процесса; материальная поддержка работников в особо

затруднительных финансовых ситуациях; премирование работников за высокие достижения в труде.

8.2. Доплаты, надбавки и премии работникам устанавливаются в пределах соответствующих частей фондов оплаты труда (при условии выполнения ими работ, не входящих в круг должностных обязанностей) на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ на основе индивидуальной оценки руководителя Учреждения. В случае прекращения работником выполнения работы, не входящей в круг основных обязанностей, доплаты не устанавливаются, а установленные не выплачиваются. Размер надбавок и доплат может быть изменен или отменен при ухудшении или улучшении качества работы, либо при нарушении трудовой дисциплины, окончании срока действия доплат, окончании выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты; отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

8.3. Доплаты и надбавки устанавливаются на период выполнения работ, на месяц (учебный год, сезон, на календарный год) иной период, указанный в распорядительных документах Учреждения. Доплаты и надбавки определяются повышающими коэффициентами либо в суммовом выражении, либо в процентном отношении от ставки или должностного (базового) оклада.

8.4. Назначение и выплата работникам доплат и надбавок производится за счет и в пределах базовой, специальной, или стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения при условии наличия достаточных денежных средств. Установление конкретного размера, доплат и надбавок, а также проведение корректировки их размера, является исключительным правом руководителем Учреждения. При установлении размера доплат и надбавок, учитывается мнение заместителя директора, начальников структурных подразделений и профсоюзного комитета. Руководитель Учреждения по результатам анализа выполнения работниками показателей и условий установления надбавок и доплат к должностным окладам за предыдущий период определяет размер надбавок и доплат к должностным окладам работников на следующий период. Работникам, назначенным на должность в течение текущего учебного года, размер надбавок определяется со дня их назначения на должность.

8.4.1. Надбавки за наличие у работников ученых степеней и почетных званий устанавливаются работникам при условии предоставления работником соответствующих документов о присвоении ему ученой степени или почетного звания. Выплата надбавок осуществляется с даты предоставления работником соответствующих документов.

5.5. Виды доплат и надбавок.

8.5.1. Педагогическим работникам за: - подготовку к ЕГЭ и ГИА учащихся; - эффективную организацию методической работы; - интенсивность и напряженность работ, связанных с введением ФГОС и использованием учебно-лабораторного оборудования; - обеспечение эффективного образовательного и воспитательного процесса; - расширение зоны обслуживания (выполнение дополнительных работ, не входящих основных должностных обязанностей); - высокие показатели по основной деятельности; - инструкторское обслуживание занимающихся в спортивном зале; - организацию и (или) подготовку, и (или) проведение различных мероприятий, смотров, конкурсов, концертов, олимпиад, соревнований, спартакиад; - и т.д.

8.5.2. Приказом по Учреждению доплаты и надбавки могут быть установлены прочим работникам Учреждения и его структурных подразделений за: - стаж работы; количество километров, проезжаемых в день; мелкий ремонт, содержание в санитарной чистоте закрепленного за ним транспортного средства, соблюдение правил дорожного движения, соблюдение Правил организации школьных перевозок учащихся (для водителей Учреждения). - обеспечение порядка в салоне автомобиля; соблюдение Правил организации школьных перевозок учащихся (для воспитателей (сопровождающих) ; - качество контроля за пропускным режимом здания; выполнение функций, не входящих в круг должностных обязанностей (за выполнение других должностных обязанностей); отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны проверяющих организаций, администрации, участников образовательного процесса, посетителей учреждения; текущий мелкий ремонт помещений, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (сторожам, вахтёрам, уборщикам служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию заданий и сооружений). - своевременность обработки документации; работу с персональными данными сотрудников; выполнение функций, не входящих в круг должностных обязанностей а также за интенсивность и напряженность (для всех работников Учреждения не указанных в п.5.5.2.)

8.5.3. Также надбавки и доплаты могут быть установлены за: качественное обслуживание сайта учреждения; выполнение функций по охране труда; отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны проверяющих организаций, администрации, участников образовательного процесса, посетителей учреждения; обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей и работников; интенсивность и напряженность работы; выполнение работ различной квалификации; отсутствие жалоб, замечаний со стороны администрации по осуществлению профессиональной деятельности; отсутствие административных взысканий со стороны ГИБДД; возложение обязанностей временно отсутствующего сотрудника; расширение объема работ и т.д.

8.5.4. Данный перечень, указанный в п.5.5 настоящего Положения, не является закрытым и при необходимости может быть дополнен руководителем Учреждения

8.6. Установление ежемесячных надбавок за эффективность (качество) работы руководителю Учреждения производится на основании распоряжения учредителя в процентах от месячного стимулирующего фонда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения.

9. Начисление и выплата заработной платы

9.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

9.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

9.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают сотрудники учреждения, уполномоченные приказом руководителя учреждения.

9.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

9.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

9.6. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

9.7. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 21-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца) и 6-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).

9.8.1 При наличии финансирования выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам из средств федерального бюджета за текущий месяц производится два раза в месяц: 21-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца) и окончательный расчет 6-го числа месяца, следующего за расчетным. В случае изменений в Табеле учета рабочего времени перерасчет производится в следующем месяце, следующим за расчетным.

9.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.10. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

9.11. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

9.12. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

9.13. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

9.14. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

9.15. Особенности оплаты труда дистанционных работников:

на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 312.1 ТК РФ. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права (ст.312.4. ТК РФ). При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику производится возмещение расходов за использование оборудования и других технических средств, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (ст.188 ТК РФ).

9.16. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов, удостоверяющих смерть Работника.

10. Распределение общей экономии по фонду оплаты труда.

10.1. В случае образования фонда экономии оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования, курсов

повышения квалификации, командировок и по другим причинам, средства направляются на осуществление выплат доплат, надбавок и премий и материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с распорядительными документами.

10.2. Выплаты надбавок, доплат и премий из общей экономии фонда оплаты труда (базового, специального, стимулирующего) могут производиться в суммовом выражении по итогам

квартала, полугодия, года (в том числе и единовременной) по приказу руководителя Учреждения за:

- организацию и участие учащихся в областных (этапах) конкурсах, конференциях, олимпиадах, турнирах, спартакиадах, конференциях, окружных первенствах, чемпионатах;
- проведение мероприятий в связи с началом (окончанием) учебного года;
- эффективная организация спортивно-массовой работы в каникулярное время с детьми школьного возраста;
- организацию и проведение уроков в школе дошкольника; - участие педагога в мастер-классах;
- расширение объема работ, в связи с временно отсутствующим сотрудником;
- работу без аварий и ДТП, за сохранение здоровья обучающихся, участвующих в школьных перевозках и живущих в сельской местности;
- дополнительные консультации проводимые педагогами по предметам; - качественное выполнение функций классного руководителя;
- добросовестный труд и оперативность выполняемой работы;
- качественное, образцовое или добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- выполнение работ по ликвидации аварийных и нестандартных ситуаций;
- проведение плановых и внеплановых внутренних проверок;
- внутренний анализ и мониторинг;
- активную и качественную организацию работы в профсоюзе работников;
- наставничество над молодым учителем, не имеющего трудового стажа педагогической деятельности и не имеющего опыта работы;
- разработку основной образовательной программы;
- активное участие в организации и проведении школьного праздника для учащихся начальных классов;
- организацию и проведение предметной недели эстетического курса;
- организацию и проведение субботника;
- подготовку и организацию проведения общешкольных родительских собраний;
- организацию работы по ведению базы данных РИС;
- результатам пробных экзаменов ГИА;
- за эффективную работу по руководству в школьных методических объединениях;
- разработку и реализацию проектов;
- образцовое содержание учебных кабинетов;
- образцовое ведение учебной документации;
- активное участие в распространении педагогического опыта;
- разработку Программы развития структурного подразделения;
- высокие результаты сопровождения методических материалов на областных конкурсах;
- организацию и проведение на высоком уровне областной акции;
- эффективную и качественную работу по профилактике детского дорожно- транспортного травматизма;
- эффективную и качественную работу по развитию ученического самоуправления, высокие достижения в областных, районных конкурсах, выставках;
- эффективную и качественную работу по организации деятельности детского хорового коллектива, высокие достижения воспитанников в областном конкурсе детской сольной песни;
- эффективные результаты обученности и высокие достижения воспитанников;
- эффективную и качественную работу по реализации программ внеурочной деятельности;

- разработку новой коллекции детского театра моды и высокие достижения воспитанников в региональном конкурсе;
- эффективную работу с учащимися старшего школьного возраста;
- эффективную и качественную работу с детьми с ОВЗ;
- эффективную и качественную работу по организации платных дополнительных образовательных услуг;
- высокие результаты участия в областном конкурсе летних программ, областном конкурсе авторских дополнительных программ, конкурсе программ по внеурочной деятельности;
- качественную организационную работу по подготовке и проведению праздника;
- профессиональную и качественную работу оформлению и ведению документации в работе с кадрами, включая структурные подразделения;
- качественную работу со сводной документацией по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, включая структурные подразделения;
- своевременную и качественную работу архивариуса в профессиональном оформлении и хранении документов и структурных подразделений;
- качественную работу со сводной документацией;
- организацию спортивной занятости обучающихся и воспитанников;
- добросовестный труд, качественное исполнение должностных обязанностей;
- активную работу по реализации ведомственной целевой программы;
- организационную работу классной странички на сайте Учреждения

10.3. Выплата премии из общей экономии фонда оплаты труда (базового, специального, стимулирующего) может производиться единовременно в суммовом выражении в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет), а также за многолетний труд в Учреждении в связи с выходом на пенсию.

10.4. Премия из экономии фонда оплаты труда может быть выплачена к праздничным датам (8 марта, 23 февраля и т.д. т.п.). Премия не выплачивается: - работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком; - работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания; - работникам, имеющим на день издания приказа о выплате вознаграждения не снятое дисциплинарное взыскание, наложенное в году, за который выплачивается вознаграждение.

10.5. Премирование директора школы может быть выплачено на основании распоряжения учредителя или учреждения, имеющего полномочия учредителя, в суммовом выражении или процентном соотношении от оклада директора из стимулирующего фонда оплаты труда директора школы.

10.6. В конце финансового года выплата из стимулирующего фонда директора школы в случае образования экономии этого стимулирующего фонда оплаты труда, высвободившейся в связи установлением процентной надбавкой менее 3%, может быть распределена в виде премии на всех работников учреждения в одинаковом размере.

11. Работа по совместительству и совмещение профессий (должностей)

11.1. Совместительство есть выполнение работником помимо своей основной деятельности другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в смене или полного рабочего дня в выходной день. Общая продолжительность работы по совместительству в течении месяца не должна превышать половины месячной

нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников. Оплата труда совместителей в Учреждении производится за фактически выполненную работу. Не допускается занятие двух руководящих должностей, если это не установлено законодательством

11.2. Согласно ст. 151 ТК РФ работникам, выполняющим у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон.

12. Порядок выплаты материальной помощи

12.1. Работникам Учреждения может быть выплачена единовременная материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Материальная помощь выплачивается единовременно в следующих случаях

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение;
- смерть близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей).

13. Ответственность Работодателя

13.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на Общем собрании работников ГБОУ ООШ с. Заплавное и утверждения приказом по образовательному учреждению

14.2. Учреждение имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нём системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

14.3. Время действия Положения неограниченно – до принятия изменений и дополнений, либо нового Положения.