

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
основная общеобразовательная школа с. Парфёновка муниципального района
Кинельский Самарской области

(наименование организации и структурного подразделения)

Принято
на общем
собрании
работников
Протокол № 1
от 24.08.2023г

Рассмотрено
На заседании УСШ
Протокол № 1
от 24.08.2023г
Председатель УСШ:
_____/В.С.Гомозова

**С учетом мнения
профсоюзной
организации**
председатель
профсоюзного
комитета
_____/Т.В. Зубкова

Утверждено
Приказом № 65 - ОД
от 24.08.2023г
Директор ГБОУ ООШ с.
Парфёновка :
_____/В.В. Козлова

Положение об оплате труда

1 Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение включает в себя описание существующего порядка формирования фонда оплаты труда, определения размера заработной платы, а также порядок поощрения и материального стимулирования работников ГБОУ ООШ с. Парфёновка муниципального района Кинельский Самарской области и структурного подразделения – детского сада (далее – ГБОУ ООШ с. Парфёновка).
- 1.2. Правовой основой Положения об оплате труда работников ГБОУ ООШ с. Парфёновка являются:
 - 1.2.1. Закон РФ от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последними изменениями);
 - 1.2.2. Трудовой кодекс РФ;
 - 1.2.3. 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»
 - 1.2.4. Постановления Правительства Самарской области от 29.09. 2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11 апреля 2007 № 46, от 23 декабря 2010 № 689, от 27 октября 2011 № 680, от 22 января 2014 № 25).
 - 1.2.5. Постановление Правительства Самарской области от 29 октября 2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (далее – Постановление №431)
 - 1.2.6. Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» ;

- 1.2.7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 N 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования»;
- 1.2.8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- 1.2.9. Приказ 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»;
- 1.2.10. 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 и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» ;
- 1.2.11. Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»;
- 1.2.12. Постановление Правительства Самарской области от 31 октября 2012 г. N 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;
- 1.2.13. Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»(изменения в постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений».
- 1.2.14. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации. (п.11 ст. 108 Закона) о ежемесячной денежной компенсации на

- обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 г;
- 1.2.15. Постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Самарской области», во исполнение распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.01.2015 г. № 40 – р) «О выделении денежных средств областного бюджета на осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету»:
- 1.2.16. В соответствии со статьей 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 14.11.2013 N 620в ред. От 13.01.2016 N 3
- 1.2.17. Постановление Правительства Самарской области от 22.05.2019 №336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации».
- 1.2.18. Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений;
- 1.2.19. Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»
- 1.2.20. Постановлением Правительства Самарской области от 16 июня 2021 года N 408 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 N 186 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской

области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

Данное Положение призвано ориентировать принципы, заложенные в системе оплаты труда работников, на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности труда и качества образования в ГБОУ ООШ с. Парфёновка.

1.2.21. Постановление Правительства Самарской области от 25.03.2022 № 169 "О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области"

2. Структура фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Парфёновка состоит из:

- базовой части фонда оплаты труда работников;
- специальной части;
- стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Базовая часть фонда оплаты труда работников школы включает в себя:

- базовая часть педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом;
- базовая часть работников АХП, руководителя и главного бухгалтера.

2.1.1. Структура распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и соотношение частей (базовой, специальной и стимулирующей) между категориями работников установлено настоящим Положением (приложение №1).

2.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения – детского сада включает затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе ФГОС и затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста состоит из:

- базовой части фонда оплаты труда;
- стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2.1. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения – детского сада включаются:

- должностные оклады;
- компенсационные выплаты.

2.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда.

2.2.3. Структура распределения фонда оплаты труда работников структурного подразделения – детского сада и соотношение базовой и стимулирующей частей ФОТ установлено настоящим Положением (приложение № 2).

2.3. Экономия по фонду оплаты труда ГБОУ ООШ с. Парфёновка направляется на увеличение компенсационных доплат, выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам Учреждения.

3. Формирование фонда оплаты труда работников школы и структурного подразделения – детского сада

3.1. Формирование фонда оплаты труда работников сельской малокомплектной школы осуществляется с учетом объема дополнительных финансовых средств (ОДС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NROP}_{zi} * \text{Dki} * \text{nz}}{12} \right) + \text{ОДС} \right) + \text{Т, ГДЕ};$$

NROP_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного учащегося за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} – численность учащихся, являющихся потребителями услуги по соответствующей *i*-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N_z – количество месяцев в *z*-м периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z – порядковый номер периода;

k – дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 – количество месяцев в году;

ОДС – объем дополнительных финансовых средств.

Объем финансовых средств областного бюджета на дополнительное финансирование оплаты труда работников сельской малокомплектной общеобразовательной школы (ОДС) исчисляется по формуле:

$$\text{ОДС} = \sum_{i=1}^k \left(\left(\text{НБФ}_i * \text{С} * 18 / \text{СФНК}_j \right) - \text{НБФ}_i * \text{С} \right) * \text{Д}_j * \text{Н}_i / 12, \text{ где}$$

ОДС – годовой объем финансовых средств на дополнительное финансирование оплаты труда работников сельской малокомплектной общеобразовательной школы;

i – порядковый номер периода, на который распространяется действие норматива финансового обеспечения образовательной деятельности общеобразовательного учреждения в части реализации основных общеобразовательных программ в расчете на одного учащегося;

НБФ_i – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности общеобразовательных учреждений в части реализации основных общеобразовательных программ в расчете на одного учащегося на *i*-ый период, устанавливаемый постановлением Правительства Самарской области (с учетом поправочного коэффициента, учитывающего разную стоимость обучения в классах и (или) по уровням образования);

С – соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и норматива финансирования, устанавливаемое министерством образования и науки Самарской области в размере не менее 90%;

18 – количество учащихся в классе в сельских общеобразовательных учреждениях для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги;

СФНК_j – средняя фактическая наполняемость классов-комплектов на отчетную дату;

Д_j – численность обучающихся в общеобразовательном учреждении по соответствующим классам и (или) уровням образования, используемая при определении средств областного бюджета;

j – дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств: на 1 января, на 1 сентября;

n_i – количество месяцев в *i*-ом периоде;

12 – количество месяцев в году;

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

3.2. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения – детского сада ГБОУ ООШ с. Парфёновка осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times \text{D}_{ki} \times \text{n}_z}{12} \right), \quad +T \text{ где:}$$

NROP_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных или адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NPU_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере

образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} – численность обучающихся (воспитанников) на 1 января и 1 сентября, получающих образовательную услугу по соответствующей образовательной программе;

N_z – количество месяцев в z-м периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z – порядковый номер периода;

k – дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12 – количество месяцев в году.

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

4. Система оплаты труда

4.1. Заработная плата работников ГБОУ ООШ с. Парфёновка является вознаграждением за труд и производится на основании квалификации работника, количества, качества и условий выполняемой работы.

4.2. Заработная плата работников ГБОУ ООШ с. Парфёновка, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, состоит из должностного оклада, компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат.

4.3. Заработная плата педагогических работников ГБОУ ООШ с. Парфёновка, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

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

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

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

$Н$ – количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

$Уп$ – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

$4,2$ – среднее количество недель в месяце;

$Кгр$ – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при

обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \times 245}{(\sum a_i b_i) \times 365}, \text{ где}$$

$C_{\text{ч}}$ – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{ФОТ}_{\text{пед.}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ – сумма ученикочасов по учебному плану;

a_i – количество учащихся в классе;

b_i – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 9-й классы;

365 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

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

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

ЗПр – заработная плата руководителя;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих

образовательный процесс в соответствии с учебным планом за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда руководителя в размере:

4-я группа – 1,1;

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

1,1 – имеющий высшую категорию;

1,0 – имеющий первую категорию;

Ср – величина стимулирующих выплат.

4.5. Заработная плата главного бухгалтера ГБОУ ООШ с. Парфёновка устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр, \text{ где:}$$

ЗПр – заработная плата главного бухгалтера школы;

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

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителю ГБОУ ООШ с. Парфёновка в размере:

4-я группа – до 1,0;

4.6. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера ГБОУ ООШ с. Парфёновка устанавливается в пределах фонда оплаты труда административно – хозяйственного персонала.

4.7. Должностные оклады (оклады) работников образовательных учреждений устанавливаются постановлениями Правительства Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

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

4.10. Заработная плата работников структурного подразделения – детского сада представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

4.11. К выплатам компенсационного характера 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 расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

4.12. К стимулирующим выплатам работникам структурного подразделения – детского сада относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

4.13. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.14. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение заданий или срочных работ;
- премия за высокие показатели в работе;
- надбавка за выслугу лет;
- премия за использование методов по совершенствованию процесса труда;

- иные поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.15. Ежемесячно производятся выплаты педагогическим работникам ДООУ, в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования за счет средств целевых субсидий. Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежные выплаты производятся педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

4.16. Размер и составляющие части оплаты труда (оклад, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты) работников ГБОУ ООШ с. Парфёновка указываются в трудовых договорах и не может быть ниже МРОТ, установленного Федеральным законом (без учета премий, доплат и надбавок временного характера), при условии, что работник полностью отработал норму рабочего времени. Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) полагается всем без исключения сотрудникам, которые полностью отработали за месяц норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности) (часть третья ст. 133 ТК РФ).

При исчислении нормы рабочего времени принимается во внимание продолжительность рабочей недели, установленной для соответствующей категории работников, и график 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (п. 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н).

Выполнение норм труда (трудовых обязанностей) контролируется работодателем исходя из условий трудовых договоров с работниками. Нормы труда вводятся, заменяются или пересматриваются в порядке, установленном ст.162 ТК РФ.

При расчете размера доплаты до МРОТ в составе заработной платы не учитываются три дня за счет работодателя при временной нетрудоспособности работника, доплата за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни и размер доплаты определяется исходя из отработанных дней.

4.17. Женщинам, работающим на тех должностях, работа на которых предусматривает

40 часовую рабочую неделю, включая администрацию школы, устанавливается сокращенная 36 часовая продолжительность рабочей недели. Оплата труда осуществляется с сохранением оклада, всех видов доплат и надбавок (Постановление Президиума Верховного Совета РСФСР от 25.01.1991г № 522-1).

4.18. Должностные оклады работников ГБОУ ООШ с. Парфёновка, за исключением руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с Постановлением № 431.

4.19. Работникам ГБОУ ООШ с. Парфёновка может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

4.20. Оплата труда работников ГБОУ ООШ с. Парфёновка, в том числе главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками в порядке, установленном законодательством и настоящим Положением.

4.21. Оплата труда руководителя ГБОУ ООШ с. Парфёновка производится на основании трудового договора, заключенного с Кинельским управлением министерства образования и науки Самарской области.

4.22. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБОУ ООШ с. Парфёновка и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год не может превышать кратности 4.

4.23. Ежемесячно производятся выплаты педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями за счет средств целевых субсидий в размере 100 рублей.

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

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

- в классах с наполняемостью менее 15 человек в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства. (Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93) Правительства

Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» **2015 рублей**)

4.25. Осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственной общеобразовательной организации за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство. Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» утверждены Правила, согласно которым выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» и выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

-педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с письменного согласия работника.

-5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года, снижение размера которой не допускается.

— на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, а также временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам;

— в случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе;

— при регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый

учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации;

в коллективном договоре может быть предусмотрена возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

-денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается:

- при определении налоговой базы по НДФЛ, отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;
- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.
- осуществление педагогическими работниками классного руководства относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника, и при надлежном его осуществлении каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается;
- введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, т.к. такой должности нет в Номенклатуре должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8.08.2013 г. № 678 и отсутствует регулирование трудовых прав работника по такой должности;
- согласно квалификационным характеристикам (приказ Минздравсоцразвития от 26 августа 2010 г. N 761н) классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей.

4.25. Педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей

преподаваемому предмету устанавливается ежемесячно денежная выплата **в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым**, в возрасте не старше 30 лет. Педагогическим работникам. (постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Самарской области», во исполнение распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.01.2015 г. № 40 – р) ;

4.26. При **невыполнении** трудовых обязанностей работником ГБОУ ООШ с. Парфёновка выплата зарплаты производится с учетом следующего:

4.27.1. При невыполнении обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время (выполненный объем работы), но не ниже средней зарплаты работника.

4.28.2. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, работник имеет право на оплату в размере $2/3$ от оклада за весь период вынужденного простоя.

4.29.3. Простой по вине работодателя (если работник предупредил его в письменной форме о начале простоя) оплачивается в размере не менее $2/3$ средней заработной платы работника.

4.30.4. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

4.31.5. При направлении работника в командировку, а также для повышения квалификации с отрывом от работы, ему гарантируется сохранение среднего заработка.

4.32.6. Очередные трудовые и учебные отпуска работникам оплачиваются из расчета среднего заработка за 12 предшествующих календарных месяцев (п.6 ст. 139 ТК РФ).

4.33.7. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.34.8. Средний дневной заработок для оплаты компенсации за неиспользованные дни очередного трудового отпуска начисляются в соответствии с действующим законодательством.

4.35.9. Окончательный расчет по зарплате при увольнении работника производится в последний день работы.

4.36.10. В случае смерти работника неполученная им зарплата выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее 10-дневного срока со дня представления документов, удостоверяющих смерть работника.

4.37.11. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий труда (ст. 132 ТК РФ).

4.38.12. В случае экономии фонда оплаты труда (далее- ФОТ) по учреждению, в следствии наличия вакантных единиц, неполного замещения работников временно отсутствующих по различным причинам, средства направляются на осуществление разовых выплат работникам

(премий, надбавок, доплат), материальной помощи. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств.

4.39.13.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также работа, выполняемая в порядке совместительства, оплачивается в зависимости от отработанного времени, но не более половины нормы рабочего времени по занимаемой должности, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.40.14.Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.41.15Работа в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ГБОУ ООШ с. Парфёновка оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки.

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 (ст. 153 ТК РФ).

4.42.16.Оплата за выполнение обязанности отсутствующего работника устанавливается по согласованию сторон, в соответствии с фактически отработанным временем.

5. Специальный фонд оплаты труда, который включает порядок и условия назначения компенсационных выплат

5.1.Работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей за особые условия труда и условия, отличные от нормальных и предоставляются другие гарантии, устанавливаемые трудовым законодательством (ст. 147, ст. 92, ст. 117 и ст. 212 ТК РФ).

5.2.По результатам проведенной специальной оценки условий труда специализированная организация составляет отчет о ее проведении и передает отчет представителям работодателя. Сведения, которые должны быть отражены в отчете, перечислены в п. 1 ст. 15 закона № 426-ФЗ. Отчет подписывается всеми членами комиссии работодателя и утверждается председателем комиссии. Кроме того, в тридцатидневный срок с момента утверждения отчета необходимо ознакомить всех работников с результатами проведенной специальной оценки условий труда, а также выложить сводные результаты спецоценки на сайте работодателя, если такой имеется (п. 5, 6 ст. 15 закона № 426-ФЗ).

5.3.Конкретный размер доплаты и предоставления гарантий работникам определяются приказом работодателя в зависимости от присвоенного по результатам специальной оценки условий труда класса (подкласса) условий труда (ст. 92, ст. 117, ст. 147 ТК РФ).

Вредные и опасные условия труда определяются на основании проведенной специальной оценки условий труда.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада на соответствующий процент.

5.4. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

| | | |
|--------|----------------------------|---|
| Сторож | не ниже 35% часовой ставки | доплата за работу в ночное время в период с 22-00 часов до 6-00 часов (ст. 96 и ст. 154 ТК РФ). |
|--------|----------------------------|---|

5.6. Доплаты учителям ГБОУ ООШ с. Парфёновка за проверку тетрадей устанавливаются в следующих размерах:

- учителю русского языка – до 200 руб.;
- учителю математики – до 200 руб.;
- учителю физики – до 100 руб.;
- учителю химии и биологии – до 100 руб.;
- учителю истории – до 100 руб.;
- учителю иностранного языка – до 100 руб.;
- учителю начальных классов – до 200 руб.

5.7. Доплаты работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей могут устанавливаться в следующих размерах:

| | |
|--|----------------|
| за выполнение обязанностей по расписанию и организацию учебно-воспитательной работы | до 10 000 руб. |
| за организацию воспитательной работы | до 4000 руб. |
| за организацию работы методического объединения | до 4000 руб. |
| за ведение документации по охране труда и пожарной безопасности | до 3000 т.руб |
| за организацию работы в системе АСУ РСО | до 1000 руб. |
| за ведение сайта школы | До4000 руб. |
| за работу с библиотечным фондом | до 2000 руб. |
| куратору наставничества | до 2000 руб. |
| за уборку пришкольной территории | до 3000 руб. |
| за организацию работы музея | до 2000 руб. |
| за организацию работы, связанной с сохранностью одежды учащихся в гардеробе и контролю пропускного режима с ведением журнала посещений, организации термометрии с отметкой в журналах и проверку тревожной кнопки; | до 2000 руб. |

| | |
|--|--------------|
| за заведование учебными кабинетами | до 1000 руб. |
| за ведение документации по антикоррупционной деятельности | до 1500 руб |
| за обеспечение санитарно-гигиенического состояния в прачечной ДООУ | до 1300 руб |
| за наставничество | до 2000 руб |
| за техническое обслуживание программного оборудования ПК | до 2000 руб |
| за ведение делопроизводства | до 1000 руб |

5.8. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, наличия средств в специальной части ФОТ и выплачиваются по приказу директора.

5.9. Доплаты могут быть единовременными и (или) установленные на определенный период (на учебную четверть, месяц).

5.10. Осуществлять выплаты педагогическим работникам общеобразовательной организации, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации;

Выплаты и размер компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой работникам образовательного учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации осуществляется на основании постановления Правительства Самарской области от 22.05. 2019г. № 336. Следующим категориям педагогических работников, участвующих по решению органа исполнительной власти Самарской области, уполномоченного Правительством Самарской области, в проведении ГИА:

- а) членам государственной экзаменационной комиссии (далее - ГЭК);
- б) руководителям пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ);
- в) председателям и экспертам предметных комиссий по учебным предметам (далее - ПК);
- г) организаторам в аудиториях проведения ГИА;
- д) организаторам вне аудиторий проведения ГИА;
- е) техническим специалистам;
- ж) ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов.

Размер компенсации за один день участия работника в подготовке и проведении ГИА составляет: председатель ПК- 1500 рублей;
экспертам ПК - 1000 рублей;

членам ГЭК - 650 рублей;
руководителям ППЭ-650 рублей;
организаторам в аудиториях проведения ГИА - 650 рублей;
организаторам вне аудиторий проведения ГИА - 650 рублей;
техническим специалистам - 650 рублей;
ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов -650 рублей».

Компенсация работникам образовательного учреждения выплачивается на основании ведомости(ей) учёта дней участия работника в подготовке и проведении ГИА (далее - документы учёта дней участия в ГИА), представленной (-ых) работником в образовательное учреждение.

5.12.Выплата компенсации педагогическим работникам образовательной организации производится в месяце, следующем за месяцем предоставления ими в образовательную организацию документов учета дней участия в ГИА, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

5.13.При определении объема средств, необходимого для выплаты компенсации, учитывать установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.Порядок и сроки установления доплат и надбавок

6.1. Установленные работнику доплаты исчисляются в процентном отношении к должностному окладу или в суммовом выражении (абсолютной величине).

6.2.Доплаты, надбавки, премии и материальная помощь выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

6.3.Доплаты и надбавки работникам, устанавливаются по мере необходимости, но не реже двух раз в год: начало первого (1 сентября) и второго учебного полугодия (1 января).

6.4.Доплаты и надбавки устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на определенный срок, но не более одного года.

6.5.При установлении доплат и надбавок, определении их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих дополнительных видов работ.

6.6.В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты и надбавки могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

7.Сроки и формы выплаты заработной платы

7.1.Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 21 числа за первую половину расчетного месяца и 6 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет.

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

7.3.Заработная плата за первую половину января выплачивается в соответствии с датами поступления предельных объемов бюджетного финансирования.

7.4.Перечисление заработной платы производится безналичным путём на банковскую карту работника, по реквизитам, указанным в заявлении.

7.5.До выплаты зарплаты каждому работнику выдается расчетный листок с указанием составных частей заработных выплат, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей суммы, подлежащей выплате. Расчетный лист оформляется и выдается работнику ежемесячно под роспись (ст.136 ТК РФ).

8.Ответственность работодателя за задержку зарплаты

8.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ работодатель несет материальную ответственность в виде компенсации за задержку зарплаты и иных выплат в размере не ниже 1/150 действующей ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки на основании ст. 236 ТК РФ.

8.2. При задержке выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу до момента получения задержанных сумм, известив работодателя в письменной форме. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при котором за работником сохраняется должность и оклад.

9.Порядок выплаты материальной помощи

9.1. Работникам ГБОУ ООШ с. Парфёновка может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.(Виды, порядок и условия установления выплаты материальной помощи работникам образовательного учреждения, за исключением руководителя образовательного учреждения, определяются Раздел 7.п.47.Коллективного договора)

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

9.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом профсоюза.

10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях.

12. Заключительные положения

12.1. Штатное расписание утверждается директором Учреждения ежегодно на 1 сентября и 1 января в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах базовой части фонда оплаты труда. В случае изменения структуры или численности Учреждения в течение учебного года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

12.2. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками Учреждения.

12.3. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, совместителей.

13. Срок действия Положения

13.1. Положение вступает в законную силу с момента его принятия и действует до внесения изменений в систему оплаты труда Правительством Самарской области.

13.2. Положение может изменяться, дополняться и корректироваться на основании решения общего собрания трудового коллектива работников Учреждения.

| ФИО | подпись | дата ознакомления |
|------------------|---------|----------------------|
| Зубкова Т.В. | | 24.08.2023г |
| Зубкова Н.Н. | | 24.08.2023г |
| Козлова В.В. | | 24.08.2023г |
| Попова Н.В. | | 24.08.2023г |
| Овчинникова О.Н. | | 24.08.2023г |
| Окладова Е.В. | | 24.08.2023г |
| Орехова Е.И. | | 24.08.2023г |
| Волкоморова Н.А. | | 24.08.2023г |
| Аристова О.В. | | 24.08.2023г |
| Виданова С.А. | | 24.08.2023г |
| Бобровская Т.Б. | | 24.08.2023г |
| Пятаева М.А | | 24.08.2023г |
| Пятаева Н.А. | | 24.08.2023г |
| Захарченко С.В. | | 24.08.2023г |

Приложение №1

Структура

распределения фонда оплаты труда работников основной общеобразовательной школы:

- Фонд оплаты труда педагогических работников в сельской местности, осуществляющих учебный процесс, формируется в размере:

1 класс ФГОС – 56,71 % от базового фонда.

2 -4 класс ФГОС - 56,99% от базового фонда

6 класс ФГОС – 58,63 % от базового фонда

7 класс ФГОС – 58,62 % от базового фонда

8-9 класс ФГОС – 58,63 % от базового фонда

Реализация адаптированных программ

1-4 класс ФГОС-56,89% от базового фонда.

5-9 класс ФГОС -62,04 % от базового фонда

Методика расчета заработной платы предусматривает зависимость и соответствующие периодические изменения заработной платы работников от контингента учащихся (у учителей – от численности учащихся в классе)

- фонд оплаты труда АХЧ формируется из базового фонда,

1 класс ФГОС – 21,48 % от базового фонда.

2 -4 класс ФГОС – 21,20% от базового фонда

6 класс ФГОС – 19,56 % от базового фонда

7 класс ФГОС – 19,56 % от базового фонда

8-9 класс ФГОС –19,56 % от базового фонда

Реализация адаптированных программ

1-4 класс ФГОС-21,30% от базового фонда.

5-9 класс ФГОС -16,15% от базового фонда

| Базовая часть ФОТ | 81,76 % | в том числе: | |
|-----------------------|-----------|---|--------------------------------------|
| | | педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс | работникам АХП, включая руководителя |
| | | 59,18 % | 19,0 % |
| Специальная часть ФОТ | - 21,81 % | не менее 43 % | не более 57 % |

| | | | |
|-------------------------|---------|------|----------------------|
| Стимулирующая часть ФОТ | 18,24 % | 90 % | 7 %, руководителю 3% |
|-------------------------|---------|------|----------------------|

Приложение № 2

Структура

распределения фонда оплаты труда работников структурного подразделения – детского сада:

| | Базовая часть ФОТ | Стимулирующая часть ФОТ | в том числе: |
|---|-------------------|-------------------------|--|
| Образовательная деятельность на основе ФГОС | 71,700 % | 28,300 % | не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда направляется на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии; |
| | | | не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда направляется 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; |
| На осуществление | | 23,200 % | не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда направляется на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения; |

| | | | |
|--|-----------------|--|---|
| | 76,800 % | | <p>не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда направляется на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников;</p> |
| | | | <p>не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда направляется на ежемесячные надбавки за выслугу лет;</p> |