

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

(наименование организации)

Принято
на общем
собрании
работников
Протокол № 1
от 30.08.2024г

Рассмотрено
На заседании УСШ
Протокол № 1
от 30.08.2024г
Председатель УСШ:
_____/В.С.Гомозова

**С учетом мнения
профсоюзной
организации**
председатель
профсоюзного
комитета

Т.В. Зубкова

Утверждено
Приказом № 65 - ОД
от 30.08.2024г
Директор ГБОУ ООШ с.
Парфёновка :

В.В. Козлова

Положение

об оплате труда и распределении стимулирующего фонда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам (далее Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Парфёновка муниципального района Кинельский Самарской области (далее Учреждение) разработано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ
 - Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "Об образовании в Российской Федерации";
 - Устава ГБОУ ООШ с. Парфёновка;
 - Коллективного договора;
- Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»;
- 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);
- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.);
- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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»;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской

области;

-Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

-Постановления Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- 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»;

- Постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»;

- Постановления 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»);

- Постановления Правительства Самарской области от 02.02.2018 № 57 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

- Постановления Правительства Самарской области от 22.05.2019 г. № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждения 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»;

- Постановления Правительства Российской Федерации от 01.04.2020г № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования»;

- 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»;

-Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г.№ 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);

-Постановления Правительства Самарской области от 03.05.2023 №365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»;

- Постановление Правительства Самарской области от 16.02.2024 N 94 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения

объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации»;

-Постановления Правительства Самарской области от 24.06.2024 № 471 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидии государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 N 6 "Об утверждении государственной программы Самарской области "Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области" и установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»

- Постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 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";

- Постановления Правительства самарской области от 28.08.2024 № 619 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2.Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда работников Учреждения и качества образования. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.

1.3.Настоящее Положение является самостоятельным локальным актом Учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива при согласовании с Управляющим Советом, Профсоюзным комитетом. Положение распространяется на всех работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

1.4.Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и

стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы и структурного подразделения, реализующего дошкольные общеобразовательные программы.

1.5. Право на доплату из базового, специального и стимулирующего фонда имеют все работники общеобразовательного учреждения, административно-хозяйственный персонал, педагогические работники, работники бухгалтерии, технический персонал.

1.6. Размер доплат и надбавок работникам определяется Учреждением самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника.

1.7. Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам Учреждения приказом директора с указанием срока их применения.

1.8. Учреждение гарантирует выплату месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленной законодательством, работникам, выполняющим норму труда и отработавшим норму времени за этот период.

2. Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников школы, реализующих общеобразовательные программы начального, общего образования.

2.1. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + \text{T} + \text{У},$$

где:

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

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N - 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;

ОЗ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее - базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.2. В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

- 1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:
 - оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
 - оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности) (при наличии средств);
 - объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, проведении курсов предпрофильной подготовки, индивидуально- групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
 - 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;
 - доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.
- 2) Специального фонда оплаты труда работников, который включает:
 - доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, и.т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

2.3. 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.

2.4 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	от 8000 руб.
за организацию воспитательной работы	от 4000 руб.
за организацию работы методического объединения	от 2500 руб.
за ведение документации по охране труда и пожарной безопасности	от 2500 руб
за организацию работы в системе АСУ РСО	от 3000 руб.
за ведение сайта школы	от 3000 руб.
за работу с библиотечным фондом	от 2000 руб.
куратору наставничества	от 1500 руб.
за уборку пришкольной территории	от 3000 руб.
за организацию работы музея	от 1000 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;	от 1500 руб.
за заведование учебными кабинетами	от 800 руб.
за ведение документации по антикоррупционной деятельности	от 1500 руб
куратор наставничества	от 2000 руб
за наставничество	от 1000 руб
за техническое обслуживание программного оборудования ПК	от 2000 руб
за ведение делопроизводства	от 1000 руб

2.5. другие дополнительные виды работ;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук (коэффициент 1,2), почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (коэффициент 1.1) (при наличии);
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за

работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

2.6. Перечень должностей, выполняющих работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

п/п	Должность	% от тарифной	Условия труда
1.	сторож	35 %	работа в ночное время

- размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (размер устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации));

2.7. Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3) Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.8. Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет:
 - от 3 лет до 10 - 0,5%
 - свыше 10 лет - 1%;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:
 - коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;
 - коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

2.9. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

2.12. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу платы.

2.13. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

2.14. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы

работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

2.15. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{п} = БЧП + СП_{п} + СТП,$$

где $ЗП_{п}$ - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{п}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{гр} \times H \times Y_{п} \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times H \times Y_{п} \times 4,2,$$

где C_{ni} - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024г.;

K_{mk} - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы

педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с

учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях,

расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который

устанавливается в следующих размерах:

9,00- до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 - от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 - от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 - от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00- свыше 15 человек в классах-комплектах;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

K_{np} - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

N - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

$У_{н}$ - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

$K_{г}$ - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (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;

$C_{к}$ - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ

начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СП_п - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times K_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times K_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

$K_{нм}$ - повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

Д - выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

СТ_п - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п},$$

где $K_{кв}$ - 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 квалификационную категорию;
 - 1,1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
- Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в

соответствии с п. 3 данного Положения;

В - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.16. Зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_r = БЧ_r + СЧ_r + СТ_r,$$

где $ЗП_r$ - зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_r$ - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_r = ЗП_{пер} \times K_r + Ч_r,$$

где $ЗП_{пер}$ - средняя зарботная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

K_r - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

3я группа - 1,2;

4я группа - 1,1;

$Ч_r$ - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$СП_r$ - специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_r = (ЗП_{пер} \times K_r \times K_{зн}) - (ЗП_{пер} \times K_r) + M,$$

где $K_{зн}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2- за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается учредителем;

СТ_р - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_r = C_r,$$

где C_р - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

Зарботная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СЧ_{зг} + СТ_{зг},$$

где ЗП_{зг} - заработная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;
БЧ_{зг} - базовая часть фонда оплаты труда главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пер} \times K_p + П,$$

где ЗП_{пер} - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном

общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

K_p - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующем размере не более 1,5(далее - коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

P - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{гр}$ - специальная часть фонда оплаты труда главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧ_{ЗГ} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P$$

где $K_{зн}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2- за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

P - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{гр}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда главного бухгалтера

общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зr}=C_p,$$

где C_p - величина стимулирующих выплат главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

2.17. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

2.19. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда. Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками

общеобразовательного учреждения.

Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

2.19. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудового договора, заключенного работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

2.20. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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».

2.21. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 1,1.

Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

3 Оплата труда педагогических работников ГБОУ ООШ с. Парфёновка, осуществляющих реализацию основных общеобразовательных программ (базовая часть)

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников школы направляется на оплату учебной нагрузки, согласно учебного плана и включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с

обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности) (при наличии);

- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально- групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- оплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

3.2 Оплата труда административно-хозяйственного персонала ГБОУ ООШ с. Парфёновка (базовая часть)

Оплата труда административно-хозяйственного персонала осуществляется на основании штатного расписания. Штатное расписание составляется и утверждается руководителем Учреждения в пределах базовой части ФОТ.

Доплаты из специального фонда компенсационного характера осуществляются согласно пункта 2 раздела I настоящего Положения.

4. Доплаты и выплаты педагогическим работникам школы и работникам АХП компенсационного характера

- 1) К выплатам компенсационного характера относятся:
 - доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - доплаты за работу в ночное время;
 - доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной

работы, определенной трудовым договором;

- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- иные обязательные выплаты педагогическим работникам из специального фонда ФОТ

2) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Вредные и опасные условия труда определяются на основании проведенной специальной оценки условий труда.

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). Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может времени, отработанного сверхурочно.

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

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

Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю для соответствующей категории работников.

Сторожа́м (вахтера́м) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

5 Сроки и формы выплаты заработной платы

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.

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

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

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

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).

6. Ответственность работодателя за задержку зарплаты

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.

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.

7. Порядок распределения средств стимулирующего фонда и порядок установления стимулирующих выплат для работников

7.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Парфёновка составляют надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

Настоящее Положение предусматривает порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления, установленные коллективным договором, на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении результатов и качества труда.

Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Положение содержит перечень дополнительных критериев качества труда работников Учреждения, помимо утвержденных министерством образования и науки Самарской области, и согласованных с Управляющим советом Учреждения.

7.1 Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Изменения и дополнения к Положению, Положение в новой редакции принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.6 настоящего Положения.

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия нового Положения.

7.2. Виды стимулирующих выплат

В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителю Учреждения.
- надбавка за выслугу лет;
- премия за выполнение заданий и (или) срочных работ;
- премия за высокие показатели в работе;
- премия за использование метода по совершенствованию процесса труда;

- иные поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые работникам Учреждения, по результатам оценки их деятельности - количеству набранных баллов в соответствии с критериями в листах самоанализа.

Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период – 1 год.

7.3. Условия для назначения и (или) отмены стимулирующих выплат

Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой, ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на педагога;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, находящихся в группе, ответственность за жизнь и здоровье которых возложена на воспитателя;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Условия уменьшения (снятия) стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и время внеурочной деятельности, во время которых, ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с профкомом с момента получения травмы учащимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается полностью или частично с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора по согласованию с профкомом;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, выплата снимается приказом директора по решению комиссии, согласованным с профкомом, с момента её назначения.

7.4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ). Доля стимулирующей части составляет 28,2 % фонда оплаты труда работников общеобразовательной школы.

Стимулирующая часть ФОТ состоит из следующих частей:

- стимулирующие выплаты руководителю;
- стимулирующие надбавки;
- премии.

К видам стимулирующих выплат руководителю Учреждения относятся:

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

Стимулирующий ФОТ оплаты труда распределяется следующим образом:

- не более 3% от стимулирующей части ФОТ направляется на стимулирование деятельности руководителя Учреждения;
- не более 9,8 % - на стимулирование деятельности работников административно-хозяйственной персонала;
- не менее 80% - на стимулирование деятельности педагогических работников.

Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются при исчислении среднего заработка.

Выплаты стимулирующего характера (премии) являются разовыми и устанавливаются приказом директора по согласованию с профкомом.

7.5. Порядок рассмотрения листов самоанализа деятельности работников Учреждения

Стимулирующие выплаты по критериям носят периодический характер, устанавливаются работникам приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом один раз в год:

- январь, на период с 01.01 по 31.12.

Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения, на основе количества набранных баллов по листу самоанализа его деятельности и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанным дням.

Листы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, оформляет по форме, являющейся приложением к настоящему Положению, и представляет на рассмотрение Экспертной комиссии.

Листы самоанализа деятельности за прошедший период работники предоставляют не позднее 17 января .

Экспертная комиссия состоит из представителей работников школы и работников структурного подразделения – детского сада.

Полномочиями Экспертной комиссии являются:

- проверка достоверности информации, представленной работниками в листах самоанализа;
- подсчёт количества набранных баллов работниками Учреждения;
- составление протокола заседания Экспертной комиссии по результатам рассмотренных листов самоанализа деятельности работников с подсчитанной суммой баллов каждого работника, в соответствии с критериями.

Экспертная комиссия рассматривает листы самоанализа деятельности работников в течение 3 дней после их получения. По окончании 3 дней результаты рассмотрения представляет директору Учреждения.

Руководитель Учреждения представляет Управляющему совету информацию о показателях деятельности работников Учреждения по форме, являющейся Приложением 1 (оценочных листов) к настоящему положению не позднее 21 января,.

Управляющий совет рассматривает на заседании и согласовывает информацию о деятельности работников Учреждения по критериям в день предоставления информации руководителем Учреждения.

Руководитель Учреждения не позднее следующего дня после получения от Управляющего совета согласованную информацию о деятельности работников издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

7.6.Порядок определения размера стимулирующих выплат работникам Учреждения

Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в рублях, в зависимости от количества набранных баллов.

Стоимость балла рассчитывается 1 раз в год следующим образом:

- объем стимулирующей части ФОТ работников учреждения, направленный на стимулирование определенной категории работников школы делится на общее количество баллов, набранных отдельно педагогическими работниками и работниками административно- хозяйственного персонала.

- объем стимулирующей части ФОТ работников структурного подразделения – детского сада в разрезе каждого направления делится на количество набранных баллов по каждому из оснований для начисления стимулирующих выплат.

Стимулирующая доплата работнику рассчитывается путём умножения стоимости балла на количество баллов, набранных работником.

Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Кинельским управлением министерства образования и науки Самарской области.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда ОО.

Основными показателями, отражающими результат труда, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, предусмотренные в Листах самоанализа деятельности и количество набранных баллов (Приложение 1).

Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

7.7.Порядок выплаты единовременной премии

Премирование работников Учреждения по результатам работы производится в целях их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

Премирование производится в пределах фонда оплаты труда и носит разовый характер.

Премии и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться на основании оценки эффективности деятельности сотрудника за месяц, квартал, полугодие, год;

Премии могут выплачиваться за:

- качественные показатели в работе по итогам года ;
- профессиональное мастерство ;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- образцовое выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- качественное и оперативное выполнение заданий или срочных работ ;
- подготовку и проведение общешкольных и (или) общедетсадиловских учебно - воспитательных и иных мероприятий ;
- подготовку и результативное проведение физкультурно - оздоровительных мероприятий ;
- интенсивность и высокие результаты работы.
- качественное выполнение плана работы учреждения;
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся;
- за высокий уровень организации и проведения ремонтных работ;
- высокий уровень организации и подготовки ОУ к новому учебному году;
- за высокий уровень организации и проведения мониторинга образовательной деятельности ОУ;

Премии выплачиваются по приказу директора Учреждения в суммовом выражении как по одному, так и по нескольким основаниям и максимальными размерами не ограничиваются. На выплату премии в общеобразовательном учреждении направляются средства стимулирующего фонда, а также средства экономии фонда оплаты труда в результате вакансий, оплаты больничных листов, оплаты среднего заработка и др.

Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы.

Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премии директору Учреждения выплачиваются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

7.8.Порядок выплаты материальной помощи

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. Коллективным договором)

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).

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

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

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, согласно распоряжению директора школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Все выплаты, предусмотренные данным положением (кроме материальной помощи), включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

8. Другие выплаты предусмотренные законодательством.

8.1. Выплаты иного характера (оплата за выполнение функций классного руководителя, ежемесячная денежная надбавка молодым специалистам, в целях содействия обеспечению педагогов книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, участие в организации и проведении государственной итоговой аттестации и другие) производятся в соответствии с законодательными и нормативными документами, регламентирующими их порядок и размер.

8.2. Педагогическим работникам устанавливается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006н № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и

муниципальных образовательных учреждений»). Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 25 человек или более в размере 2015,00 рублей (2015,00.рублей с 01.02.2018г Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93), в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся. Выплата вознаграждения производится классным руководителям, на которых приказом по школе возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Если учитель является классным руководителем двух классов и на выполнение этих функций имеется приказ директора, по выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя оплачивается за каждый класс в зависимости от наполняемости в каждом классе. При начислении и выплате вознаграждения учитывается количество учащихся, зачисленных приказом директора в данный класс, за фактически отработанное время. Если учащийся зачислен в класс до 15 числа месяца, то он включается в приказ о начислении вознаграждения в общую численность за месяц, если учащийся зачислен после 15 числа месяца в приказ о начислении вознаграждения в общую численность не включается. Иные периоды, когда педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя, не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуск, служебная командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) оплачивается исходя из среднего заработка. Начисление вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится только в случае наличия финансового обеспечения на эти цели.

8.3. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10000 (Десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической

специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник). Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8.4.В соответствии с Федеральным законом "Об образовании» Российской Федерации Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей. Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

8.5. 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.

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. 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.

8.6. Согласно Постановлению Правительства РФ от 29.03.2024г. № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021г. № 2382» в Учреждении выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 10000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая

адаптированные общеобразовательные программы. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

Доплата за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника.

В связи с этим она: - учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ; - учитывается при определении отчислений по страховым взносам;

- учитывается при определении размера среднего заработка;

- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

8.7.В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 "Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях "Порядок определения объема и условия предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях Размер предоставляемой субсидии по каждой общеобразовательной организации , определяется согласно постановления Правительства Самарской области от 03.05.2023 №365 и рассчитана по формуле:

$$C=0,5x ДТД x М x Ф,$$

где С – размер предоставляемой учреждению субсидии;

0,5 – размер ставки штатной единицы, применяемый для расчета заработной платы советника директора;

ДТД– показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Самарской области согласно данным Министерства просвещения Российской Федерации, в 2024 году составляет 37 024 рубля;

М – количество календарных месяцев в периоде, на который предусматривается субсидия: в 2024 году -4месяца;

Ф – коэффициент, увеличивающий объем расходов на оплату труда советников директора, на величину расходов по уплате страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования в целях обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, тарифы которых установлены в соответствии с законодательством Российской Федерации. области с 01 сентября 2024 года в размере 5000 (пять тысяч) рублей на одного советника.

8.8.Согласно Постановлению Правительства Самарской области от 28.08.2024 N 619 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области" размер ежемесячных денежных выплат на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, увеличен на 2 500 рублей и составляет 7 500 рублей.

Постановления Правительства Самарской области от 16.02.2024 N 94 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на

осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области"

8.9. Оплата труда отдельных категорий работников учреждения

8.9.1. Оплата труда работников бухгалтерии, специалиста по закупкам производится согласно штатному расписанию структурных подразделений Учреждения.

8.9.2. Компенсационные выплаты данной категории устанавливаются согласно Законодательству и данному Положению.

8.9.3. При установлении доплат и надбавок стимулирующего характера учитывается методика СП к которому относится штатная единица. Оценка эффективности и качества труда работников производится на основании листов самооценки данной категории сотрудников. Стоимость балла для расчета надбавки за эффективность и качество труда устанавливается согласно стоимости балла в СП к которому относятся вышеперечисленные сотрудники.

9. Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T,$$

где: NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги сфере образования по

реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования 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), 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, 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.

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников:

базовая часть - в размере 71,7 % от фонда оплаты труда;

стимулирующая часть - в размере 28,3 % от фонда оплаты труда.

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового

норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников:

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

В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

Работникам дошкольных образовательных учреждений могут производиться компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

К иным обязательным выплатам относится надбавка 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 (при наличии).

Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад(оклад) работника без учета доплат и надбавок.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы

работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

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).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольных образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

10.Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

10.1.Стимулирующая часть в размере 28,3 % от фонда оплаты труда, в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника, в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат

на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника, распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за эффективность и напряженность направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за результативность и качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада;

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в структурном подразделении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой доплаты.

Выплаты стимулирующего характера, носящие периодический характер выплачиваются в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда, отдельно по каждой категории работников. (Приложение 1 «Листы оценивания эффективности (качества) работы работников по итогам учебного года») Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу

каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

11. Другие выплаты предусмотренные законодательством.

11.1 Выплаты иного характера производятся в соответствии с законодательными и нормативными документами, регламентирующими их порядок и размер.

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.

