



ОТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ «Школа № 6 »
г.о. Самара

С.А. Кручинина
Приказ № 146/1 от 26.03.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

МБОУ «Школа № 6» г.о. Самара

(новая редакция)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 6 с углубленным изучением отдельных предметов им. М.В. Ломоносова» городского округа Самара (далее – образовательная организация ОО) определяет систему, условия и порядок оплаты труда работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Постановлением 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;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждением методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в действ. ред.);
- Постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Самара, реализующих образовательную программу дошкольного образования" (в действ. ред.);
- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2012 г. № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования (в действ. ред.);

- Постановлением Губернатора Самарской области № 109 от 30.04.2013 г. Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» с изменениями и дополнениями;
- Постановлением Правительства Самарской области «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» № 25 от 22.01.2014 года;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «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;
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Главы городского округа Самара от 19.01.2009 г. № 15 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Самара» и локальных актов образовательного учреждения.

1.3. Используемые основные понятия настоящего Положения:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника (педагогов) за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарификация - определение учебной фактической педагогической нагрузки работникам образовательной организации на периоды с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; увеличенный объём работы, за совмещение профессий (должностей); за замещение временно отсутствующих работников; за работу в выходные и праздничные дни и т.д.

Стимулирующие выплаты - надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору образовательной организации.

Доплаты и надбавки - единовременная выплата (материальное поощрение/вознаграждение), начисляемая работнику за достижение высоких показателей в труде.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях:

- формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательной организации;
- повышения эффективности и качества педагогического труда;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательной организации;
- повышения мотивации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений к качественному результату труда;
- совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами;
- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- дифференциация оплаты труда в зависимости от степени загрузки работника, уровня квалификации работника, качества выполнения трудовых обязанностей.

1.5. Оплата труда работников образовательного учреждения, в том числе заместителей директора и главного бухгалтера образовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками образовательной организации.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников образовательного учреждения, за исключением директора, заместителей директора, 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 утверждением методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета».

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

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

Среднемесячная заработная плата директора, его заместителей, главного бухгалтера и работников, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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

1.9. Заработная плата работников образовательной организации предельными размерами не ограничивается.

1.10. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

1.11. Заработная плата директора образовательной организации устанавливается на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

1.12. Оплата труда работников образовательной организации, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников,

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

1.13. Образовательная организация в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры стимулирующих и компенсационных доплат, единовременных выплат и других видов материального поощрения работников (без ограничения их предельными размерами, в пределах, установленного фондом оплаты труда).

1.14. В случае образования экономии фонда оплаты труда образовательной организации 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 образовательной организации в соответствии с распорядительными документами образовательной организации.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок могут направляться средства от предпринимательской деятельности.

1.16. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются на целевые выплаты работникам образовательного учреждения по назначению.

1.17. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с Трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами Администрации г.о. Самара, изменением величины минимального размера оплаты труда (МРОТ). В иных аналогичных случаях.

1.18. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 22 числа текущего месяца-заработная плата за первую половину месяца, 08 числа месяца, следующего за счетным – за вторую половину месяца (окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных обязательств согласно

муниципального задания - областного бюджета (штатное расписание, тарификация педагогов), субсидии на иные цели (классное руководство, молодые специалисты, выплаты педагогическим работникам дошкольных групп), бюджетных обязательств согласно муниципального задания (- городского бюджета штатное расписание) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (внебюджетный фонд).

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части, специальной и стимулирующей части.

2.3. Структура базовой части ФОТ работников устанавливается в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области», утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617.

2.4. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

2.4.1. Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

1. оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
2. оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
3. объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам:

Выплаты			
Вид выплаты	Категория рабочих ОО	Размер доплаты	Период
Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам	Учитель	Если класс делится на группы: 1 ч. – к. 20 2 ч. – к. 10 3 ч. – к. 7 4 ч. – к. 5 5 ч. – к. 4 6-8 – к. 3 9-15 – к. 2 Если класс не делится на группы: к. -1	С 1 сентября до 31 декабря текущего года, С 1 января до 31 августа нового календарного года

4. выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, устанавливается в размере - 1,3 коэффициент;

5. 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:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
1 ч.	20
2 ч.	10
3 ч.	7
4 ч.	5
5 ч.	4
6-8 ч.	3
9-15 ч.	2

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

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

Доплаты			
Вид доплаты	Категория рабочих ОО	Размер доплаты	Период
За расширение зоны обслуживания	Работники ОО	До 30 000 руб.	За фактически отработанное время с оплатой труда в ближайшие сроки
За увеличение объема работы: -лицо, курирующее учебную работу по	Работники ОО	До 30 000 руб.	В течение года

достижению целей ОО; -лицо, курирующее воспитательную работу по достижению целей ОО; -лицо, курирующее работу дошкольных групп по достижению целей ОО.			
За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работники ОО	До 100 % размера заработной платы отсутствующего работника в соответствии с тарификацией	За фактически отработанное время с оплатой труда в ближайшие сроки

2.4.2. Специального фонда оплаты труда, который включает в себя:

1. доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, 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:

Доплаты			
Вид доплаты	Категория рабочих ОО	Размер доплаты	Период
Проверка тетрадей	Учитель	1. Начальные классы:	В течение

и письменных работ в соответствии с перечнем предметов		Русский язык, математика-15%; 2. 5-11 классы: Русский язык, математика 5-8 кл. - 7% 9-11 кл. - 15% Физика, химия, – 5 %	учебного года
За заведование библиотекой	Учитель	До 10 000 руб.	В течение учебного года
За составление расписания занятий	Учитель	До 10000 руб.	В течение учебного года
За организацию внеклассной работы по физической культуре (конкурсы, смотры, спортивные игры и т.д.)	Учитель	До 10000 руб.	В течение учебного года
За руководство творческими группами по направлениям	Учитель	До 10000 руб.	В течение учебного года
За организацию работы органов ученического самоуправления	Учитель	До 10000 руб.	В течение учебного года
Использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий,	Учитель	До 10000 руб.	В период организации обучения с использованием дистанционных форм

электронного обучения			
-----------------------	--	--	--

2. выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников «педагог-наставник», «педагог-методист»;

3. выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования:

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

4. Работникам образовательной организации производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ).

4.1. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за работу в ночное время;

- доплаты за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

доплата в размере 300 рублей - в условиях дистанционного режима работы за использование принадлежащего работнику или арендованного работником оборудования и технических средств, а также других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы. Если сумма фактически затраченных средств в месяц, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, превышает данную компенсационную выплату, то работнику необходимо предоставить подтверждающие документы (расчет понесенных расходов).

4.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.4. Работникам образовательной организации за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 60.2 ТК РФ).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ч.4 ст.60.2 ТК РФ).

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 153 ТК РФ).

4.6. Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

5. Размеры и условия назначения выплат и доплат сотрудникам ОО из специального фонда оплаты труда устанавливаются:

Вид доплаты	Категория работников ОО	Размер доплаты	Период
За работу с вредными моющими веществами	Работники ОО	до 5000 руб.	В течение года
За работу в ночное время	Сторож	В соответствии с ТК РФ (35 % от оклада)	В течение года
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Сторож	В соответствии с ТК РФ (не менее, чем в двойном размере)	За фактически отработанное время с оплатой труда в ближайшие сроки
За выполнение работ различной квалификации	Работники ОО	Труд оплачивается как при более высокой квалификации	За фактически отработанное время с оплатой труда в ближайшие сроки
выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательной организации:			
За работу с воспитанниками с ОВЗ	Воспитатель, старший воспитатель, учитель-	Учитель-логопед - 20% от оклада	В течение года

	логопед, педагог-психолог	Воспитатель: 1 ставка - 20% от оклада 0,2 ставки – 15% от оклада Педагог-психолог от 10% до 20 % от оклада	
За дополнительные трудозатраты, непосредственно и(или) частично связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей	Работники ОО	До 15000	За фактически отработанное время с оплатой труда в ближайшие сроки

в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и закрепляются дополнительными соглашениями к трудовым договорам;

2.4.3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Стимулирующего фонда(20% - 24% от общего фонда оплаты труда), который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю образовательной организации в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам образовательной организации, за исключением директора образовательной организации, определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору образовательной организации утверждаются учредителем. Размер стимулирующих выплат директору образовательной организации устанавливается учредителем.

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня

критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования 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 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).

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.

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.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам образовательной организации, за исключением директора, определяются настоящим Положением.

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".

Ежемесячная надбавка за выслугу лет для педагогических работников образовательной организации устанавливается в следующих размерах:

стаж работы от 3 лет до 10 лет - 0,5 % от должностного оклада и (или) от базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс согласно педагогической нагрузке.

стаж работы от 10 лет и выше - 1 % от должностного оклада и (или) от базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс согласно педагогической нагрузке.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работы устанавливается административно-хозяйственному персоналу с 1 января и с 1 сентября за следующее:

- выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- эффективная организация учебно-воспитательного процесса (эффективная организация промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, Всероссийских

проверочных работ, положительная динамика результатов Учреждения по итогам различных рейтинговых и целевых показателей, отсутствие пропусков уроков без уважительной причины, 100% охват обучающихся дополнительным образованием, активное продвижение Учреждения в Интернет-пространстве, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.);

- эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса и создание комфортных условий труда (отсутствие предписаний контролирующих органов по состоянию помещений и территории, оперативное выполнение и высокое качество ремонтных работ, работ по подготовке образовательной организации к новому учебному году, сохранность имущества Учреждения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.);

- специальный режим работы (связанный с передвижением по району, по городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

- эффективная организация, использование и развитие материально-технических и финансовых ресурсов (отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам кадрово-финансовой деятельности, отсутствие задолженностей, высокая обеспеченность образовательного процесса компьютерами, оргтехникой, канцтоварами, учебной литературой и т.п., отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса т.п.).

Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная надбавка за высокое качество работы начисляется пропорционально отработанному времени.

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. 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 заработной платы.

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

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

2.5. Стимулирующая надбавка за результативность и качество работы устанавливается педагогическим работникам с 1 января и с 1 сентября в соответствии с Критериями результативности и качества работы учителей (Приложение № 1 к Положению).

2.6. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка за результативность и качество работы начисляется пропорционально отработанному времени.

2.7. Единовременная премия работникам учреждения может быть установлена в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокие достижения в работе (награждение государственными наградами (за исключением почетных званий РФ или Самарской области), ведомственными наградами, получение призовых мест, звания лауреата профессионального конкурса);
- в связи с Международным женским днем, Днем защитника отчества, профессиональным праздником Международный День Учителя;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60 и далее через 5 лет).

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору общеобразовательного учреждения, утверждаются Департаментом образования Администрации г.о. Самары. Размер стимулирующих выплат директору общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

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

2.9. Директор 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.

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

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

$$ЗП_{п} = БЧ_{п} + СП_{п} + СТ_{п},$$

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

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

где C_{ni} - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -й 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;

$K_{пр}$ - 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 локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

$К_{гр}$ - 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;

$С_{к}$ - 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

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

где $К_{зн}$ - 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.

1,1 - за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки 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;

К_{пм} - 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

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

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_\text{п} \times \text{К}_{\text{кв}}) - \text{БЧ}_\text{п},$$

где **К_{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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

3. Порядок и условия расчета оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера образовательной организации

3.1. Заработная плата директора общеобразовательной организации устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_p = \text{БЧ}_p + \text{СП}_p + \text{СТ}_p,$$

где ЗП_p - заработная плата руководителя общеобразовательного Учреждения;

БЧ_p - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{БЧ}_p = \text{ЗП}_{\text{пер}} \times \text{К}_p + \text{Ч}_p,$$

где $\text{ЗП}_{\text{пер}}$ - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

СП_p - специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного Учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{СП}_p = (\text{ЗП}_{\text{пер}} \times \text{К}_p \times \text{К}_{\text{зн}}) - (\text{ЗП}_{\text{пер}} \times \text{К}_p) + \text{М},$$

где $\text{К}_{\text{зн}}$ - 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;

1,1 - за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки 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;

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных 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.

С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, общеобразовательного Учреждения устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного Учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

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

где **ЗП_{зг}** - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

БЧ_{зг} - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, 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 размере не более 1,5 (далее - коэффициент);

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

$СП_{зг}$ - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пер} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пер} \times K_p) + Р,$$

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;

1,1 - за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки 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.

$Р$ - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{зг} = С_p,$$

где $С_p$ - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

3.3. 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.

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

3.5. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается Департаментом образования Администрации г.о. Самара.

4. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного персонала, педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательного персонала

4.1. Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (ст. 129 ТК РФ).

4.2. Должностные оклады (оклады) административно-хозяйственного персонала, педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательного персонала 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 утверждением методик расчета нормативных затрат на оказание

государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» с изменениями и дополнениями.

5. Порядок и условия оплаты труда работников

дошкольных групп

5.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных групп осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара.

5.2. Должностные оклады работников дошкольных групп устанавливаются постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Самара, реализующих образовательную программу дошкольного образования" (в действующей редакции) в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

5.3. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

5.4. Базовая часть фонда оплаты труда составляет не более 78,2% от фонда оплаты труда работников, стимулирующая часть - не менее 21,8%.

5.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных групп включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

5.6. Объем средств городского бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

5.7. Экономия по фонду оплаты труда дошкольных групп направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам, предусмотренную настоящим Положением.

6. Выплаты компенсационного характера работникам дошкольных групп

6.1. Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

6.2. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, начисляются на должностной оклад (оклад) работника дошкольных групп без учета стимулирующих выплат.

6.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- надбавка за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленностей- 20% должностного оклада;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за совмещение профессий (должностей),
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ,
- доплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации;
- доплата 20% должностного оклада(оклада) за работу в группе компенсирующей и (или) оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности.

6.5. Работникам учреждения за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам):

- за совмещение должностей (профессий),
- расширение зоны обслуживания,
- увеличение объема работ,
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 60.2 ТК РФ).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом

другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ч.4 ст.60.2 ТК РФ).

6.6. Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада (оклада), за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника дошкольных групп образовательной организации сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.7. Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6.8. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

7. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам дошкольных групп

7.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников дошкольного образовательного учреждения производятся выплаты стимулирующего

характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда работников дошкольных групп образовательной организации.

7.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность работы;
- выплата за выслугу лет;
- единовременные премии;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

7.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных групп образовательной организации распределяется следующим образом:

7.3.1. На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных групп образовательной организации составляет:

- педагогическим работникам не менее 54%;
- работникам дошкольных групп образовательной организации (за исключением педагогических работников) дошкольного образовательного учреждения) не более 20%.

7.3.2. На выплату за интенсивность работы доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных групп образовательной организации составляет не менее 13%.

7.3.3. На выплату за выслугу лет доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных групп образовательной организации составляет не менее 13%.

7.3.4. На выплату единовременных премий и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) направляется экономия фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

7.4. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты работы и качество работы (эффективность труда), утвержденных локальным нормативным актом с учетом перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству

образования и науки Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од.

Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

Вновь принятым работникам дошкольного отделения образовательной организации выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается не ранее чем через 4 месяца со дня приема на работу.

Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится на основании приказа директора образовательного учреждения.

7.5. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными локальными нормативными актами и (или) коллективным договором.

7.6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам дошкольного отделения, замещающим должности профессиональных квалификационных групп "педагогические работники", "учебно-вспомогательный персонал" второго уровня, в следующих размерах:

стаж работы от 3 лет до 10 лет - 10% должностного оклада;

стаж работы свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Право на получение выплаты за выслугу лет имеют указанные выше категории работников дошкольного отделения образовательной организации, в том числе принятые по совместительству.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности 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, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера выплаты за выслугу лет стаж работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника дошкольного отделения образовательной организации права на получение этой выплаты на основании приказа руководителя.

7.7. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам дошкольного отделения образовательной организации определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и устанавливаются в трудовом договоре.

8. Порядок иных выплат

8.1. Порядок выплаты премий.

8.1.1. Премирование работников образовательного учреждения по результатам работы за период (месяц, квартал, полгода, год) производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

8.2. Порядок выплаты единовременной премии.

8.2.1. Единовременные премии выплачиваются:

—за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, уборка после капитального ремонта и др.);

—за качественную организацию различных мероприятий: конкурсов, смотров, выставок, семинаров, конференций и др.;

—за высокие показатели при исполнении своих должностных обязанностей»;

—за интенсивность, напряженность и специальный режим работы и др.;

—за организацию и подготовку обучающихся для участия в художественной самодеятельности и др.;

—за работы, связанные с организацией и подготовкой итогового собеседования в 9 классах и итогового сочинения в 11 классах;

–за интенсивную работу по организации и участие в школьных и районных спортивных соревнованиях и др;

–за интенсивную работу по организации летней оздоровительной кампании и др.;

–за работу с обучающимися по научно-исследовательской и творческой деятельности (краеведение, исследовательская, творческая работа, конкурсы, олимпиады, фестивали и др.);

–за работу со слабоуспевающими обучающимися и обучающимися с ОВЗ (обучающимися индивидуально и на дому);

–за участие в конкурсах профессионального мастерства и др;

–в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем работников дошкольного образования, Днем защитника Отечества, Международным женским днем 8 марта и др.;

–в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности и др.

8.2.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора образовательного учреждения.

8.2.3. Премия устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

8.2.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда и из стимулирующих выплат педагогическим работникам.

8.3. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

8.3.1. Молодому специалисту в возрасте не старше 35 лет, принятому на работу по трудовому договору в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, по направлению подготовки «Образование и педагогика» или области, соответствующей преподаваемому предмету по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», производится ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 рублей педагогическому работнику общеобразовательного учреждения (Школы и дошкольных групп).

8.3.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной приказом Министерства образования и

науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» (с изменениями и дополнениями).

8.3.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в общеобразовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

8.3.4. В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической должности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

8.3.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательное учреждение в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической должности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательного учреждения не являющегося государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической должности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической должности.

8.4. Материальная помощь работникам образовательного учреждения.

8.4.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях: длительное заболевание работника (6 мес. и более); необходимость дорогостоящего лечения (50 тысяч рублей и более); утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств; произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности; тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

8.4.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

8.4.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения по согласованию с представительным органом.

8.4.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

8.4.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

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

8.4.7. Размер доплат до минимального размера оплаты труда может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения. Указанные доплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных на оплату труда. Указанные доплаты учитываются при расчете среднего заработка.

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

Приложения:

- | | |
|---|--|
| 1. Критерии эффективности труда Педагогических работников | 3.1. Главного бухгалтера |
| 1.1. Педагогов | 3.2. Контрактного управляющего |
| 1.2. Соцпедагога | 3.3. Инспектора по кадрам |
| 1.3. Психолога | 3.4. Секретаря |
| 1.4. Библиотекаря | 3.5. Инженера программиста |
| 1.5. Логопеда | 3.6. Звукорежиссера |
| 2. Критерии эффективности труда Дошкольного отделения | 4. Критерии эффективности труда технического персонала |
| 2.1. Воспитателей | 4.1. Заведующего хозяйственной частью |
| 2.2. Помощника воспитателя | 4.2. УСП |
| 2.3. Методиста | 4.3. Вахтера |
| 2.4. Музыкального работника | 4.4. Рабочему по комплексному обслуживанию здания |
| 2.5. Машиниста по стирке белья | 4.5. Слесаря |
| 2.6. Сторожа | |
| 3. Критерии эффективности труда учебно-вспомогательного персонала | |