

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №10
города Кинеля городского округа Кинель Самарской области**

ПРИКАЗ

от 09 января 2024 года

№ 2 - ОД

**«Об утверждении Положения
об оплате труда и стимулирующих выплатах»**

В целях приведения локального нормативного акта в соответствие с действующим законодательством, в соответствии с Уставом образовательного учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах.
2. Данное положение вступает в силу с 01 января 2024г.
3. Разместить, прилагаемое Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах на сайте образовательного учреждения в течение десяти рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
4. Признать утратившим силу приказ от 01.09.2023 № 432 - ОД «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах».
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ГБОУ СОШ №10:

Е.В.Иванова

Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах

Введение

Термины, используемые в настоящем положении:

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Стимулирующий фонд оплаты труда - часть фонда оплаты труда, формируемая за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии базовой части фонда оплаты труда.

Надбавка - периодические денежные выплаты сверх заработной платы для стимулирования работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной сфере деятельности. Размеры надбавок устанавливаются учреждением самостоятельно, но не должны быть ниже размеров, установленных правительством РФ. Виды, формы и размеры стимулирующих надбавок устанавливаются в пределах имеющихся средств.

Единовременные стимулирующие выплаты (премии) – это стимулирующие выплаты разового характера, которые выплачиваются работникам за добросовестное выполнение трудовых обязанностей или достижение определенных трудовых показателей.

Интенсивность труда - это количество энергии человеческого организма (физической, умственной и нервной), затрачиваемой работником в единицу времени. Этот показатель трудового процесса имеет физиологический характер, однако, он отражает состояние социально-трудовых отношений в организации (степень физической эксплуатации работника). Уровень интенсивности труда зависит от таких факторов как: организация нормирования и оплаты труда и его охраны; природно-физиологические условия труда (климат и другие природно-физические условия труда, с одной стороны, а с другой - пол, состояние здоровья работника и т.п.); а также различные национально-исторические предпосылки (восприятие того или иного уровня напряженности труда как приемлемого, исторически сформированного, общественно-нормального в данной национальной общности), а также отношения к труду в обществе в данный период времени.

Напряженность труда - это эмоциональная и интеллектуальная нагрузка, нагрузка на анализаторы человека (слуховой, зрительный и т.д.), монотонность нагрузок, режим работы. Степень напряженности труда определяется темпом рабочих приемов, количеством одновременных рабочих функций работника и числом обслуживаемых объектов (рабочих мест) в единицу времени.

Эффективность труда (работы) - степень результативности труда при наименьших трудовых затратах. Эффективность труда выражает количественные и качественные результаты труда.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №10 города Кинеля городского округа Кинель Самарской области (далее «Школа») и его структурных подразделений:

- детский сад «Золотая рыбка» (далее «Детский сад»);
- детский сад «Лучик» (далее «Детский сад»).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.12г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом РФ;
- **Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г.** «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (в действующей редакции);
- **Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г.** «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции);
- **Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г.** «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в действующей редакции);
- **Постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 г.** «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ» (в действующей редакции);
- **Постановлением Правительства Самарской области № 448 от 04.04.2020 г.** «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» (в действующей редакции);
- **Постановлением Правительства Самарской области № 267 от 24.12.2007 г.** «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (организация школьных перевозок учащихся) (в действующей редакции);
- **Постановлением Правительства Самарской области № 239 от 04.06.2013 г.** «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (выплаты пед.работникам не старше 30 лет) (в действующей редакции);
- **Постановлением Правительства Самарской области №22 от 21.02.2005 г.** «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной компенсации» (в действующей редакции);

- **Постановлением Правительства Самарской области №186 от 15.04.2015 г.** «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (в действующей редакции);
 - **Постановлением Правительства Самарской области №336 от 22.05.2019 г.** «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации» (в действующей редакции);
 - **Распоряжением МОиН СО от 05.07.2017 г. № 486-р** «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы» (в действующей редакции);
 - **Постановлением Правительства Самарской области от 19.02.2024 N 100** "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области в 2024 году, утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидий государственным бюджетным и государственным 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 в марте 2024 года единовременных денежных выплат на ставку заработной платы работникам государственных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области"
 - **Приказом МОиН СО от 31.08.2021 №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» (в действующей редакции);
 - **Приказом МОиН СО от 19.02.2009 №25-од** «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции);
 - Уставом ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель;
 - Коллективным договором ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель.
- 1.3. К компетенции ОУ относится установление заработной платы работникам ОУ, в том числе надбавок, доплат, стимулирующих выплат, порядка и размера их начисления.

1.4. Настоящее положение вводится в целях материальной заинтересованности работников ГБОУ СОШ № 10 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.5. Заработная плата работника представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 6 и 21 числа. В расчет заработной платы за 1-ю половину месяца включаются все выплаты, полагающиеся работнику, в том числе компенсационные и стимулирующие и определяются с учетом фактически отработанного сотрудником времени. Заработная плата производится безналичным расчетом (банковская карта или сберегательная книжка).

1.7. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещением в письменной форме является расчетный листок. Местом выдачи расчетного листка является бухгалтерия. Ответственным за вручение расчетного листка является бухгалтер. Каждый работник получает расчетный листок, в любой рабочий день, начиная со дня выплаты заработной платы.

1.8. Установленные работнику доплаты и надбавки исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Премии и материальная помощь исчисляются в суммовом выражении. Добавки, надбавки, премии выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

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

1.10. Положение принимается решением Общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора.

1.11. Настоящее Положение вступает в законную силу с момента его принятия и действует до внесения новых изменений в систему оплаты труда.

1.12. Настоящее Положение может изменяться, дополняться, корректироваться решением общего собрания работников Учреждения.

Внесение изменений в Положение в целях приведения его в соответствие с законодательством, а также исправления допущенных технических ошибок осуществляется без учета мнения представительных органов работников Учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда работников Школы

2.1. **Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения за счет средств государственного задания осуществляется по формуле**

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^K \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + T + Y,$$

где

$NROP_{zi}$ - 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_k - 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, 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 ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений, 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 [N 597](#) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 [N 761](#) "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28.12.2012 [N 1688](#) "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

2.2. Фонд оплаты труда работников Школы состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой

постановлением Правительства Самарской области и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

2) стимулирующего фонда оплаты труда работников.

Включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3) объем 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.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения СОШ №10 г.о.Кинель школы представлена в виде таблицы:

ступень	Базовая часть (%)				Стимулирующая часть (%)
	81,76			Итого базовая часть	
	пед.работники	АХП	спец.часть		
1 класс ФГОС	54,41	23,78	21,81	100	18,24%
2-4 класс ФГОС	54,61	23,58	21,81	100	
5 класс ФГОС	56,31	21,88	21,81	100	
6 класс ФГОС	56,29	21,90	21,81	100	
7 класс ФГОС	56,28	21,91	21,81	100	
8-9 класс ФГОС	56,27	21,92	21,81	100	
Семейное обучение	100%				
УГЛУБЛЕННОЕ ИЗУЧЕНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ					
10 класс ФГОС	45,54	21,32	33,14	100	18,24%
11 класс ФГОС	45,54	21,32	33,14	100	
РЕАЛИЗАЦИЯ АДАПТИРОВАННЫХ ПРОГРАММ					
1-4 класс ФГОС	54,27	23,92	21,81	100,00	18,24%
5-9 класс ФГОС	59,69	18,50	21,81	100,00	
10-11 класс ФГОС				100,00	

Структура фонда оплаты труда педагогических, работников, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на индивидуальном обучении, определяется исходя из базового фонда, который составляет не менее 81,76 % от ФОТ и стимулирующего фонда, который составляет не более 18,24% от ФОТ. В состав базового фонда включаются:

- ФОТ педагогических работников, осуществляющих учебный процесс - 93,45 % от базовой фонда оплаты труда педагогических, работников, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на индивидуальном обучении части;

- специальный ФОТ – 6,55 % от базовой фонда оплаты труда педагогических, работников, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на индивидуальном обучении части.

2.3. **Зарботная плата педагогического работника**, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где: ЗПп - зарботная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю 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 в следующих размерах:

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

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

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

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

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

(абзац введен [Постановлением](#) Правительства Самарской области от 14.04.2011 N

119)

Кзн - 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.

2.4. **Заработная плата руководителя** общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

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

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, 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;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного 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.

Руководителю Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера и материальная помощь за счет средств от приносящей доход деятельности. Размер выплат устанавливаются в зависимости от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в Учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения. Периодичность выплат: ежемесячно.

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	не более 10%
от 500 до 1000	не более 9,5%
от 1000 до 1500	не более 9%
от 1500 до 2000	не более 8,5%
от 2000 до 2500	не более 8%
от 2500 до 3000	не более 7,5%
от 3000 до 3500	не более 7%
от 3500 до 4000	не более 6,6%
от 4000 до 4500	не более 6,3%
от 4500 до 5000	не более 6%
от 5000 до 6000	не более 5,7%
от 6000 до 7000	не более 5,4%
от 7000 до 8000	не более 5,2%
от 8000 до 9000	не более 5%
от 9000 до 10000	не более 4,8%
от 10000 до 12000	не более 4,6%
от 12000 до 14000	не более 4,4%
от 14000 до 16000	не более 4,2%
от 16000 до 18000	не более 4%
от 18000 до 20000	не более 3,8%
от 20000 до 25000	не более 3,5%
от 25000 до 30000	не более 3,3%
30000 и выше	не более 3%

2.5. Зарботная плата заместителей руководителя, 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

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном

учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - 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, 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;

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

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

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

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

Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

При работе по совместительству по одной должности с основной работой стимулирующие выплаты рассчитываются автоматически пропорционально занимаемой ставке по совместительству от стимулирующих выплат данного сотрудника по основной должности.

На 1 ставку уборщика служебных помещений норма площади в школе составляет 458,33 кв.м. (Приказ № 43/1-ОД от 10.01.2022г. "Положение о нормировании труда уборщика служебных помещений")

Распределение специального фонда оплаты труда

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, планируются в тарифном фонде. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством РФ (Российской Федерации).

К выплатам компенсационного характера относятся:

– Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

За работу с вредными условиями труда устанавливается доплата в размере не более 12%. Размер доплаты работникам определяется работодателем по результатам специальной оценки условий труда.

– Доплата за работу в ночное время:

Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35%.

– Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При оплате праздничных часов месячная часовая тарифная ставка рассчитывается путём деления месячного оклада на норму рабочего времени соответствующего месяца по производственному календарю.

Сторожакам, работающим в СОШ, введён суммированный учёт рабочего времени. Период для учёта и оплаты сверхурочной работы - один месяц. Оплата сверхурочной работы производится в полуторном размере за то количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый день по календарю в учетном периоде при пятидневной рабочей неделе. Остальные сверхурочные часы оплачиваются в двойном размере. При оплате сверхурочных часов месячная часовая тарифная ставка рассчитывается путём деления месячного оклада на норму рабочего времени соответствующего месяца по производственному календарю.

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

Доплата за сверхурочную работу:

- Доплата за совмещение профессий (должностей);
- Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- Доплата за выполнение работ различной квалификации;
- Доплата за дополнительные работы, не входящие, в круг основных обязанностей (за расширение зоны обслуживания, сферы деятельности, увеличение объема работы):

Доплаты работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, устанавливаются за увеличение объема работ и интенсивный характер работы, за расширение сферы деятельности	Сумма доплаты
за интенсивность и напряженность работы при выполнении возложенных дополнительных обязанностей	до 30000 рублей
за руководство методическим объединением	до 10000 рублей
за руководство методическим советом	до 10000 рублей
за интенсивность и напряженность, связанную с превышением плановой наполняемости	до 10000 рублей
учете, хранении и выдаче бланков строгой отчетности (аттестатов обучающихся)	до 10000 рублей
за администрирование системы АСУ РСО школьный модуль	до 10000 рублей
за администрирование системы АСУ РСО дополнительное образование	до 10000 рублей
за консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 10000 рублей
за подготовку XML-файла с фактами назначения мер социальной защиты (МСЗ) для загрузки в ЕГИССО	до 10000 рублей
за консультации и дополнительные занятия с обучающимися не владеющими или слабо владеющими русским языком	до 10000 рублей
за организацию и сопровождение профильного обучения	до 10000 рублей
за работу по ГО и ЧС	до 10000 рублей
за работу по ЮИД, предупреждению ДТП	до 10000 рублей
за организацию военно-патриотического воспитания	до 10000 рублей
за организацию и сопровождение горячего питания учащихся	до 10000 рублей
за организацию и сопровождение внеурочной деятельности	до 10000 рублей
за организацию работы школьного музея	до 10000 рублей
за организацию и сопровождение мониторинга образовательной деятельности	до 10000 рублей
за организацию и сопровождение движения Юнармия	до 10000 рублей
за организацию и сопровождение работы в системе Маркетплейс «Элемент»	до 10000 рублей
за реализацию отдельных аспектов механизма индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида	до 10000 рублей
за сопровождение детей во внеурочное время	до 10000 рублей
за организацию работы совета профилактики	до 10000 рублей

за обслуживание и поддержание в рабочем состоянии лабораторного, демонстрационного, спортивного оборудования и др.	до 10000 рублей
за организацию и сопровождение индивидуального обучения на дому и инклюзивного образования детей с ОВЗ	до 10000 рублей
за организацию спортивно-массовой работы, сдачу норм ГТО	до 10000 рублей
за наставничество над молодыми педагогами	до 10000 рублей
За реверсивное наставничество над педагогическими работниками	до 10000 рублей
за организацию работ и контроль по пожарной безопасности, электробезопасности	до 10000 рублей
за ведение личных карточек работников	до 10000 рублей
ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек (бумажных)	до 10000 рублей
за организацию и ведение воинского учета работников	до 10000 рублей
за интенсивность и напряженность при организации и контроле безопасности дорожного движения	до 10000 рублей
за организацию и сопровождение работы по школьным перевозкам	до 15000 рублей
за организацию работы по охране труда, соблюдению правил техники безопасности, ведение документации по ТБ	до 10000 рублей
за увеличение объема работ, связанной с работой школы в две смены	до 10000 рублей
за обеспечение условий безопасности в школе	до 10000 рублей
за уборку территории в сложных погодных условиях	до 10000 рублей
за ведение журнала операций №2 в структурных подразделениях «Лучик» и «Золотая рыбка»,	до 20000 рублей
за учет журнала операций № 5, расчеты с дебиторами по доходам по бюджетной деятельности	до 20000 рублей
за учет журнала операций № 5, расчеты с дебиторами по доходам по внебюджетной деятельности	до 20000 рублей
за участие в заседаниях работы аттестационной комиссии	до 1000 рублей
за выполнение обязанностей ответственного лица за организацию и методическое сопровождение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории	до 10000 рублей
за обслуживание и поддержание в рабочем состоянии технических средств обучения	до 10000 рублей
за организацию и сопровождение социально-психологического тестирования учащихся	до 10000 рублей
за взаимодействие с ПФР по ведению электронных трудовых книжек	до 10000 рублей

за составление расписания учебных занятий, консультация и т.д	до 10000 рублей
за ведение табеля учета рабочего времени педагогического состава	до 10000 рублей
до плановой наполняемости, при распределении обучающихся 10,11 классов по группам при изучении предметов	до 10000 рублей
за сопровождение конкурса исследовательских проектов школьников «Взлет»	до 10000 рублей
за реализацию дополнительных образовательных программ	до 10000 рублей
иные доплаты	до 20000 рублей

2. Доплата до МРОТ.

Месячная зарплата работника, который полностью отработал норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с ТК РФ ст.133.

Выплаты, которые оплачиваются сверх МРОТ:

— Выплаты компенсационного характера, такие как доплата за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление КСРФ от 11.04.2019 № 17-П);

— Доплата за замещение временно отсутствующего работника, совмещение профессии либо расширение зон обслуживания (Постановление КС РФ от 16.12.2019 № 40-П).

— Премия (Постановление ВС РФ от 10.02.2020 № 65-АД20-1).

3. Доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ:

- 10 % от базового оклада учителям математики, русского языка и литературы, начальных классов;

-7 % от базового оклада учителям истории, обществознания, биологии, химии, физики, географии, иностранного языка.

4. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностраный язык, ИКТ, технология);

5. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников.

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

6. Доплата педагогическим работникам до полной наполняемости класса при делении класса на профильно-углубленное обучение. Расчет доплаты производится по формуле:

$$Д_{пн} = Н_{п} * 4,2 * К_{кв} * К_{пр} * \text{Стоимость часа} * \text{Кол-во часов}; \text{ где}$$

$Н_{п}$ – количество детей до полного класса

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

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

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

Кпр – коэффициент, повышающий среднюю 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 в следующих размерах:

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

1,3 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда Школы

Стимулирующая часть заработной платы составляет 18,24% фонда оплаты труда.

- Пропорции распределения стимулирующей части фонда оплаты труда: педагоги – не более 85%, руководителю – не более 3% , работники АХП – не менее 12% и не более 15%.

Стимулирующий фонд педагогов распределяется на две части:

– 51% – ежемесячные выплаты на основе самоанализа деятельности учителя (лист оценки результативности и качества работы (эффективность труда) работника);

– 49% – выплаты и ежемесячные доплаты за сопровождение инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, интенсивность и напряженность работы при выполнении возложенных дополнительных обязанностей и т.п. К видам стимулирующих выплат руководителям ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;

- премии за интенсивность и напряженность работы;

- иные поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты руководителю выплачиваются из стимулирующей части ФОТ в размере до 3% и определяются приказом руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

Сроки предоставления сотрудниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом ОУ 1 раза в год: до 15 января. За исключением вновь принятых сотрудников, которые предоставляют материалы по самоанализу деятельности спустя 4 месяца отработанных в должности.

Стоимость баллов по каждому критерию определяется 2 раза в год: на 01 января и на 01 сентября, так как стоимость баллов напрямую зависит от суммы стимулирующей части ФОТ и от количества баллов.

Стоимость 1 балла для стимулирования педагогических штатных работников вычисляется следующим образом: ФОТ стимулирования делится на общее количество баллов педагогических штатных работников, набранных в соответствии с критериями оценки качества работы.

Стоимость 1 балла для стимулирования прочего персонала вычисляется следующим образом: ФОТ стимулирования делится на общее количество баллов учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Сроки издания приказа руководителя ОУ об установлении стимулирующих выплат до 22 сентября и 22 января соответственно.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

Материалы по самоанализу деятельности работников ОУ рассматриваются экспертной группой по оценке эффективности (качества) работы сотрудников.

Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе аналитической информации экспертной группы о показателях деятельности сотрудников (протокол распределения баллов) по результатам материалов самоанализа их деятельности.

3. Формирование фонда оплаты труда работников Детского сада

3.1. Расчет фонда оплаты труда работников структурных подразделений ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель детских садов «Лучик» и «Золотая рыбка» за счет средств государственного задания осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^K \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + \text{ОЗ} + \text{T} + \text{У},$$

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

NPU_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} – численность обучающихся (воспитанников), 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;

к – дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: 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 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;

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"

3.2. Фонд оплаты труда работников СП «Лучик», СП «Золотая рыбка» 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 базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

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.

Доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению образовательного процесса – 71,7% ;

Доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода – 76,8% .

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению образовательного процесса – 28,3% -;

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода – 23,2% .

Состав базовой части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений:

1. Должностные оклады;
2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, планируются в тарифном фонде. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством РФ (Российской Федерации).

К выплатам компенсационного характера относятся:

- Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

За работу с вредными условиями труда устанавливается доплата в размере не более 12% от оклада.

Установление доплаты работникам определяется работодателем по результатам специальной оценки условий труда.

- Доплата за работу в ночное время:

Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35%.

- Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При оплате праздничных часов месячная часовая тарифная ставка рассчитывается путём деления месячного оклада на норму рабочего времени соответствующего месяца по производственному календарю.

Сторожакам, работающим в ДОУ, введён суммированный учёт рабочего времени, период для учёта и оплаты сверхурочной работы – один год. Оплата производится в полуторном размере за то количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый день по календарю в учетном периоде при пятидневной рабочей неделе. Остальные сверхурочные часы оплачиваются в двойном размере.

При суммированном учете рабочего времени, период для учёта и оплаты сверхурочной работы, которых один год, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При оплате сверхурочных часов часовая тарифная ставка рассчитывается путём деления месячного оклада на среднемесячную величину рабочих часов. Среднемесячную величину рабочих часов рассчитывают посредством деления годовой нормы часов на 12.

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

- Доплата за сверхурочную работу;
- Доплата за совмещение профессий (должностей):
- 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 (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией, устанавливается работникам из расчета

плановых показателей по СанПин : ОНР – 15чел, ЗПР – 17чел, УО – 15 чел.,
РАС – 10 чел. в размере:

- воспитателям, психологам, учителям-логопедам – не более 20%;
- помощникам воспитателей – не более 15%;
- инструкторам по физвоспитанию, музыкальным руководителям – не более 15%
- педагогу дополнительного образования - не более 5 %.

Расчет производится следующим образом:

Надбавка (зпр, онр) = Оклад * % надбавки / Нзпр (СанПин) * Кол-во детей с ОНР
на группе,

где:

Надбавка (зпр) – Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (ЗПР);

Нзпр (СанПин) – плановые показатели по СанПин : ОНР – 15чел, ЗПР – 17чел, УО – 15 чел., РАС – 10 чел.

- Доплата за дополнительные работы, не входящие, в круг основных обязанностей (за расширение зоны обслуживания, сферы деятельности, увеличение объема работы):

Доплаты работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, устанавливаются за увеличение объема работ и интенсивный характер работы, за расширение сферы деятельности	Сумма доплаты
за интенсивность и напряженность работы при выполнении возложенных дополнительных обязанностей	до 30000 рублей
за руководство методическим объединением	до 10000 рублей
за руководство окружным методическим объединением педагогов дошкольных образовательных организаций Кинельского округа, работающих с детьми с ОВЗ	до 10000 рублей
за интенсивность и напряженность работы связанную с превышением плановой наполняемости	до 15000 рублей
за работу по ГО и ЧС	до 10000 рублей
за организацию и сопровождение мониторинга образовательной деятельности	до 10000 рублей
за реализацию отдельных аспектов механизма индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида	до 10000 рублей
за организацию работы ППк и исполнения обязанностей председателя комиссии	до 10000 рублей
за ведение документации ППк	до 5000 рублей
за техническое сопровождение сайта СП дс	до 10000 рублей
за соответствие структуры и содержания сайта организации нормативным требованиям	до 10000 рублей
за предоставление актуальной информации, для размещения на сайте организации, и контроль ее своевременного размещения	до 10000 рублей

за обслуживание и поддержание в рабочем состоянии лабораторного, демонстрационного, спортивного оборудования и др.	до 10000 рублей
за организацию работы с одаренными обучающимися, за психолого-педагогическое сопровождение работы с одаренными детьми	до 10000 рублей
за формирование, систематизацию и хранение архива видео- и фотодокументов	до 10000 рублей
за разработку и внедрение авторских программ	до 10000 рублей
за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	до 10000 рублей
за работу по организации сдачи норм ГТО	до 10000 рублей
за наставничество над молодыми и вновь принятыми педагогами	до 10000 рублей
за реверсивное наставничество над педагогическими работниками	до 10000 рублей
за организацию курсовой подготовки педагогических работников	до 10000 рублей
за выполнение обязанностей секретаря педсовета	до 10000 рублей
за организацию работ и ведение документов по электробезопасности	до 10000 рублей
за организацию и ведение воинского учета работников, бронирование граждан пребывающих в запасе	до 10000 рублей
за организацию работы по охране труда соблюдению правил техники безопасности, ведение документации	до 10000 рублей
за организацию работы по противопожарной безопасности, ведение документации по ППБ	до 10000 рублей
за уборку территории в сложных погодных условиях	до 10000 рублей
за работу с трудовыми книжками	до 10000 рублей
за уход за садовыми растениями	до 10000 рублей
за совмещение должностей (для работников АХЧ)	до 10000 рублей
за текущий ремонт мебели в СП дс	до 10000 рублей
за поддержание чистоты и порядка в охраняемых помещениях и охраняемых территориях	до 10000 рублей
за ежемесячное сопровождение и размещение информации на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях www.bus.gov.ru	до 10000 рублей
за организацию и ведение закупок превышающих 5000(пять тысяч) рублей с единственным поставщиком	до 10000 рублей
за ведение реестра заключенных договоров в информационной системе	до 10000 рублей
за работу с персональными данными, формирование и отправку статистической информации, за формирование сведений ФСС	до 20000 рублей

за подготовку и сдачу отчетов в системе электронного мониторинга и документооборота	до 20000 рублей
за учет муниципального имущества, предоставляемого в безвозмездное пользование Администрацией городского округа Кинель на основании Постановлений и приложений, учет материальных ценностей, полученных по централизованному снабжению от министерства образования и науки Самарской области и других учреждений на основании накладных, учет материальных ценностей, полученных по договорам пожертвований и дарения от физических и юридических лиц	до 20000 рублей
за планирование закупок, сбор, обработку и своевременную передачу контрактному управляющему заявок для закупки товаров для нужд ГБОУ СОШ № 10	до 20000 рублей
за организацию и сопровождение антикоррупционной деятельности	до 10000 рублей
за исполнение обязанности председателя комиссии по противодействию коррупции ГБОУ СОШ № 10 г.о.Кинель	до 10000 рублей
за исполнение обязанности секретаря комиссии по противодействию коррупции ГБОУ СОШ № 10 г.о.Кинель	до 10000 рублей
за организацию и выполнение дополнительных работ по театральной деятельности воспитанников	до 10000 рублей
за ведение работы в программе: АСУ РСО (дошкольное образование)	до 10000 рублей
за ведение работы в программе: Электронной очереди	до 10000 рублей
за подготовку XML-файла с фактами назначения мер социальной защиты (МСЗ) для загрузки в ЕГИССО	до 10000 рублей
за ведение работы в программе: Кадры в образовании	до 10000 рублей
за составление графиков, ведение табеля учета рабочего времени	до 10000 рублей
за организацию работы комиссий и советов	до 10000 рублей
за работу в программе «Вижен-Софт» питание	до 10000 рублей
за работу в программе «Меркурий»	до 10000 рублей
за организацию работы консультационного пункта для детей не посещающих дошкольные образовательные учреждения и не охваченных дошкольным образованием	до 10000 рублей
за организацию работы детского сада учебно-опытных участков	до 10000 рублей
за обеспечение условий безопасности в СП	до 10000 рублей
за ведение дополнительной работы с одаренными детьми или с детьми с ОВЗ.	До 10000 рублей
за ручную стирку предметов детской одежды для сюжетно-ролевых игр	до 10000 рублей
за содержание помещения прачечной и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	до 10000 рублей
за участие в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у воспитанников	до 10000 рублей

за участие в проведении мероприятий по корректировке, развитию и закреплению навыков по самообслуживанию и соблюдению правил личной гигиены у воспитанников	до 10000 рублей
за оказание помощи педагогам в создании предметно-развивающей среды в группах и на прогулочных участках	до 10000 рублей
за работу с детьми раннего возраста	до 10000 рублей
за работу в творческой группе окружной пилотной площадки	до 10000 рублей
за учет журнала операций № 8 в части работ услуг	до 10000 рублей
за учет журнала операций № 8 в части приемки продуктов питания, ежедневный контроль стоимости питания в детских садах	до 20000 рублей
за ведение журнала № 8 по прочим операциям, в части ведения учета по налогам и страховым взносам	до 20000 рублей
За учет журнала операций №5, расчет с дебиторами по доходам по внебюджетной деятельности. За учет журнала операций №3 по операциям расчетов с подотчетными лицами	до 20000 рублей
За учет журнала операций №5, расчет с дебиторами по доходам по бюджетной деятельности.	до 20000 рублей
за ведение компенсационных выплат части родительской платы, сдачу ежемесячных отчетов по компенсационным выплатам	до 10000 рублей
за работу в системе Sberbank Business Online	до 10000 рублей
за работу в системе Альфа-Зарплата Онлайн (АЗОН)	до 10000 рублей
за подшивку документов (в зависимости от объема выполняемых работ)	до 10000 рублей
за своевременное составление и предоставление достоверной информации по запросам из вышестоящих организаций	до 10000 рублей
за ведение обязанностей контрактного управляющего, размещение информации через систему АИС «Госзаказ»	до 10000 рублей
за составление и отправку ежемесячных, ежеквартальных аналитических, налоговых, статистических, экономических, экологических, мониторинговых отчетов	до 14000 рублей
ра формирование планов финансово-хозяйственной деятельности ГБОУ СОШ № 10 г.о.Кинель своевременная передача контрактному управляющему сведений для формирования планов-графиков	до 10000 рублей
за организацию и сопровождение художественно-эстетического направления с детьми старшего дошкольного возраста	до 10000 рублей
за выполнение обязанностей ответственного лица, за оказание необходимой помощи инвалидам в преодолении барьеров	до 10000 рублей
за осуществление контрольно-пропускного режима в организацию	до 10000 рублей
за взаимодействие с ПФР по ведению электронных трудовых книжек	до 10000 рублей
за составление специализированного меню по показаниям врачей	до 10000 рублей

за организацию и сопровождение дополнительного образования детей	до 10000 рублей
за выполнение обязанностей ответственного лица за организацию и методическое сопровождение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории	до 10000 рублей
за ведение журнала № 7 по выбытию и перемещению нефинансовых активов	до 10000 рублей
за ведение журнала № 4 расчетов с поставщиками и подрядчиками (кроме питания)	до 10000 рублей
За учет журнала операций №5, расчет с дебиторами по доходам по внебюджетной деятельности.	до 20000 рублей
за участие в заседаниях работы аттестационной комиссии	до 1000 рублей

3. Доплата до МРОТ.

3.3. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда Детского сада

Распределение стимулирующей части в Детском саду:

Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники» (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физ.воспитанию, педагог дополнительного образования), «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медсестра), «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня (младший воспитатель);
- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада;
- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам согласно материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением педагогических работников) 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Сроки предоставления сотрудниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом ОУ 1 раз в год до 15 января. За исключением вновь принятых сотрудников, которые предоставляют материалы по самоанализу деятельности спустя 4 месяца отработанных в должности.

Стоимость баллов по каждому критерию определяется 2 раза в год: на 01 января и на 01 сентября, так как стоимость баллов напрямую зависит от стимулирующей части ФОТ и от количества баллов.

Стоимость 1 балла для стимулирования педагогических штатных работников вычисляется следующим образом: ФОТ стимулирования делится на общее количество баллов педагогических штатных работников, набранных в соответствии с критериями оценки качества работы.

Стоимость 1 балла для стимулирования прочего персонала вычисляется следующим образом: ФОТ стимулирования делится на общее количество баллов учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Сроки издания приказа руководителя ОУ об установлении стимулирующих выплат до 22 сентября и 22 января соответственно.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

Материалы по самоанализу деятельности работников ОУ рассматриваются экспертной группой по оценке эффективности (качества) работы сотрудников.

Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе аналитической информации экспертной группы о показателях деятельности сотрудников (протокол распределения баллов) по результатам материалов самоанализа их деятельности.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель

4.1. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

4.2. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

4.3. Установленные работнику стимулирующие выплаты исчисляются в суммовом выражении (абсолютная величина).

Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника в соответствии с приказом руководителя ОУ и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Размер стимулирующих доплат педагогическим работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются руководителем ОУ.

Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников формируются из числа критериев, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-ОД, №29-ОД с учетом специфики учреждения.

Каждый критерий оценивается баллами. Денежное выражение одного балла устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда.

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;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОУ является:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев, для директора ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель – не менее календарного года в должности руководителя общеобразовательного учреждения;
- отсутствия случаев травматизма учащихся и воспитанников на уроках (занятиях) и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.5. Условия снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы, поданной в письменном виде;
- при наличии одной обоснованной жалобы в течение учебного года стимулирующая выплата снижается на 50% с момента установления виновности работника до окончания срока действия выплаты;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата может быть снижена до 50% с момента получения дисциплинарного взыскания, при снятии взыскания стимулирующие выплаты производятся в полном объеме.

4.6. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма учащихся и воспитанников на уроках (занятиях) и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается с момента получения травмы обучающимся;
- наличие повторного дисциплинарного взыскания в течение учебного года стимулирующая выплата снимается до окончания срока действия выплаты;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение учебного года стимулирующая выплата снимается с момента установления виновности работника до окончания срока действия выплаты;

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника; в материалах анализа профессиональной деятельности работника в целях установления квалификационной категории.

4.7. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 600 от 31.10.13г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г.», ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. 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 ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки».

4.8. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

Распределение стимулирующей части ФОТ осуществляется на основании следующих нормативных документов:

- Приказа МОиН СО №412-ОД от 31.08.2021 г «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»
- Распоряжения МОиН СО №486-р от 05.07.2017 г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»

5. Премирование

5.1. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования – усиления заинтересованности работников школы и детских садов в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышении качества образовательного процесса,

а также закрепление в общеобразовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

5.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

- Объявление благодарности в приказе директора;
- Награждение почетной грамотой учреждения;
- Награждение ценным подарком;
- Представление к награждению почетной грамотой Министерства образования и науки Самарской области, Министерства просвещения РФ;
- Представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник сферы образования РФ»;
- Представление к присвоению почетного звания;

Премирование в школе:

Основание:	Сумма премии:	Периодичность
по представлениям заместителя директора (или исполняющего обязанности заместителя директора по приказу), руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера	в зависимости от экономии фонда оплаты труда	: по приказу директора за счет вакансии и экономии по ФОТ
за подготовку и проведение внеурочных мероприятий по предмету	до 10000 рублей	Разовая
за подготовку и проведение открытых уроков, классных часов на окружном уровне и выше	до 10000 рублей	Разовая
за участие в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	до 10000 рублей	Разовая
за успешные показатели в работе и добросовестный труд	до 30000 рублей	Разовая
За проявление творческой инициативы и ответственного отношения к должностным обязанностям при организации различных мероприятий и акций	до 10000 рублей	Разовая
за конструктивную инициативу и творчество, направленные на развитие образовательного учреждения и укрепление сотрудничества с окружающим сообществом	до 10000 рублей	Разовая
за качественную организацию бухгалтерского учета с использованием электронных продуктов, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения на ошибки в начислении заработной платы	до 15000 рублей	Разовая
а качественный контроль рационального использования трудовых и финансовых ресурсов	до 15000 рублей	Разовая
за качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей обязательств, договоров	до 10000 рублей	Разовая
за участие в подготовке к новому учебному году,	до 10000 рублей	Разовая

летнему оздоровительному сезону		
за своевременное приобретение и рациональное использование хозяйственного инвентаря, канцелярских товаров, расходных материалов и гигиенических средств	до 10000 рублей	Разовая
за отсутствие замечаний контролирующих органов	до 10000 рублей	Разовая
за результативную управленческую деятельность	до 20000 рублей	Разовая
за успешное и качественное выполнение работ и заданий	до 20000 рублей	Разовая
За стабильность и рост качества обучения	до 10000 рублей	Разовая
За содержание кабинета, учебно-лабораторного, спортивного и демонстрационного оборудования в хорошем состоянии	до 10000 рублей	Разовая
За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов и т.п.)	до 15000 рублей	Разовая
За высокий уровень исполнительской дисциплины (при санитарно-гигиеническом сопровождении образовательного процесса, при сопровождении и (или) организации образовательного процесса и т.п.)	до 10000 рублей	Разовая
за высокий уровень организации подвоза	до 10000 рублей	Разовая
за высокий уровень организации горячего питания	до 10000 рублей	Разовая
за качественное администрирование сайта образовательной организации, системы видеонаблюдения	до 10000 рублей	Разовая
за разработку и реализацию проектов, проведение и активное участие в мероприятиях, способствующих формированию и укреплению положительного имиджа Учреждения	до 10000 рублей	Разовая
за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	до 15000 рублей	Разовая
за высокий уровень организации контроля учебно-воспитательного процесса	до 10000 рублей	Разовая
за качественную организацию работы коллегиальных органов, участвующих в учебно-воспитательном процессе	до 10000 рублей	Разовая
за высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 10000 рублей	Разовая
За результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	до 10000 рублей	Разовая
за адаптацию выпускников к окружающей действительности, за привитие интереса к ЗОЖ	до 10000 рублей	Разовая
за качественное осуществление преемственности дошкольного, начального, основного, среднего общего образования (без потерь здоровья и качества знаний)	до 10000 рублей	Разовая
за качественную организацию и проведение контроля содержания здания в соответствии с требованиями СанПиН	до 10000 рублей	Разовая

за качественную организацию и обеспечение контрольно-пропускного режима	до 10000 рублей	Разовая
за образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений, территории и др.	до 10000 рублей	Разовая
за выполнение особо важных и срочных работ	до 15000 рублей	Разовая
за подготовку обучающихся к участию в мероприятиях (конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д.)	до 10000 рублей	Разовая
за эффективную работу по организации школьного лагеря дневного пребывания детей	до 10000 рублей	Разовая
за подготовку учреждения к проверке	до 15000 рублей	Разовая
за результативность и эффективность по итогам работы за квартал, полугодие, год	до 15000 рублей	квартал, полугодие, год
за освоение и внедрение в образовательный процесс системного использования образовательных платформ	до 10000 рублей	разовая
за активность и инициативу в освоении новых информационных технологий, быструю адаптацию к новым условиям и требованиям	до 10000 рублей	разовая
за высокое профессиональное мастерство (проведение мастер-класса, участие в жюри, работа экспертами и т.д.)	до 15000 рублей	Разовая
за распространение передового опыта работы (фестиваль, семинар, конференция и т.д.)	до 10000 рублей	Разовая
за профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями	до 10000 рублей	Разовая
за получение наград муниципального, регионального, федерального или правительственного уровня	до 20000 рублей	Разовая
за высокий уровень организации и проведения открытых городских и региональных мероприятий, мероприятий учреждения	до 10000 рублей	Разовая
за высокое качество ведения документации	до 10000 рублей	Разовая
за формирования имиджа учреждения, через СМИ, публикации в научно-методических сборниках, сайтах и т.п.	до 20000 рублей	Разовая
за качественную подготовку информационного материала (на семинар, конференцию, сайт и т.д.)	до 10000 рублей	Разовая
за интенсивность труда во время листопада, снегопада, гололеда	до 10000 рублей	Разовая
за оперативное устранение неполадок и аварий, работу по профилактике аварийных ситуаций (завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию)	до 10000 рублей	Разовая
за проявление творческой инициативы и ответственного отношения к должностным обязанностям при организации различных мероприятий и акций	до 20000 рублей	Разовая
за досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	до 20000 рублей	Разовая

за систематическое выполнение сложных, неотложных и особо срочных работ	до 30000 рублей	Разовая
За организацию и сопровождение работы трудовой бригады учащихся	до 10000 рублей	Разовая
за четкую организацию и грамотное планирование выполнения порученных заданий, рациональное использование рабочего времени	до 10000 рублей	Разовая
за качественное ведение бухгалтерского учета по приносящей доход деятельности	до 10000 рублей	Разовая
за качественную организацию специальной оценки условий труда, подготовку документации к ее проведению	до 10000 рублей	Разовая
за высокий уровень контроля за работой, обеспечивающей безопасные условия пребывания обучающихся	до 30000 рублей	разовая
иные поощрительные выплаты	до 20000 рублей	Разовая

Премирование в структурных подразделениях ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель:

Основание:	Сумма премии:	Периодичность:
по представлениям заместителя директора (или исполняющего обязанности заместителя директора по приказу), руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера	в зависимости от экономии фонда оплаты труда	по приказу директора за счет вакансии и экономии по ФОТ
За проявление творческой инициативы и ответственного отношения к должностным обязанностям при организации различных мероприятий и акций	до 10000 рублей	Разовая
За конструктивную инициативу и творчество, направленные на развитие образовательного учреждения и укрепление сотрудничества с окружающим сообществом	до 30000 рублей	Разовая
За качественную организацию бухгалтерского учета с использованием электронных продуктов, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения на ошибки в начислении заработной платы	до 15000 рублей	Разовая
За качественный контроль рационального использования трудовых и финансовых ресурсов	до 10000 рублей	Разовая
За качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей обязательств, договоров	до 10000 рублей	Разовая
за участие в подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному сезону	до 1000 рублей	Разовая
За своевременное приобретение и рациональное использование хозяйственного инвентаря, канцелярских товаров, расходных материалов и	до 10000 рублей	Разовая

гигиенических средств		
За отсутствие замечаний контролирующих органов	до 10000 рублей	Разовая
За успешные показатели в работе и добросовестный труд	до 40000 рублей	Разовая
за результативную управленческую деятельность	до 20000 рублей	Разовая
за успешное и качественное выполнение работ и заданий	до 20000 рублей	Разовая
За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов и т.п.)	до 15000 рублей	Разовая
За высокий уровень исполнительской дисциплины (при санитарно-гигиеническом сопровождении образовательного процесса, при сопровождении и (или) организации образовательного процесса и т.п.)	до 10000 рублей	Разовая
за разработку и реализацию проектов, проведение и активное участие в мероприятиях, способствующих формированию и укреплению положительного имиджа Учреждения	до 30000 рублей	Разовая
За высокий уровень организации контроля учебно-воспитательного процесса	до 15000 рублей	Разовая
За высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 10000 рублей	Разовая
За результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	до 10000 рублей	Разовая
за адаптацию выпускников к окружающей действительности, за привитие интереса к ЗОЖ	до 10000 рублей	Разовая
За качественное осуществление преемственности дошкольного, начального, основного, среднего общего образования (без потерь здоровья и качества знаний)	до 10000 рублей	Разовая
за качественную организацию и проведение контроля содержания здания в соответствии с требованиями СанПиН	до 10000 рублей	Разовая
за образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений, территории и др.	до 10000 рублей	Разовая
За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей,	до 10000 рублей	Разовая
за подготовку обучающихся к участию в мероприятиях (конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д.)	до 10000 рублей	Разовая
за подготовку учреждения к проверке	до 15000 рублей	Разовая
за результативность и эффективность по итогам работы за квартал, полугодие, год	до 20000 рублей	квартал, полугодие, год
за активность и инициативу в освоении новых информационных технологий, быструю адаптацию к новым условиям и требованиям	до 10000 рублей	разовая
за высокое профессиональное мастерство (проведение мастер-класса, участие в жюри, работа экспертами и т.д.)	до 10000 рублей	Разовая

за распространение передового опыта работы (фестиваль, семинар, конференция и т.д.)	до 10000 рублей	Разовая
за профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями	до 10000 рублей	Разовая
за получение наград муниципального, регионального, федерального или правительственного уровня	до 10000 рублей	Разовая
за высокий уровень организации и проведения открытых городских и региональных мероприятий, мероприятий учреждения	до 10000 рублей	Разовая
за высокое качество ведения документации	до 10000 рублей	Разовая
за формирования имиджа учреждения, через СМИ, публикации в научно-методических сборниках, сайтах и т.п.	до 15000 рублей	Разовая
за качественную подготовку информационного материала (на семинар, конференцию, сайт и т.д.)	до 10000 рублей	Разовая
за интенсивность труда во время листопада, снегопада, гололеда	до 10000 рублей	Разовая
за оперативное устранение неполадок и аварий, работу по профилактике аварийных ситуаций (завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию)	до 10000 рублей	Разовая
за проявление творческой инициативы и ответственного отношения к должностным обязанностям при организации различных мероприятий и акций	до 10000 рублей	Разовая
за досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	до 15000 рублей	Разовая
за систематическое выполнение сложных, неотложных и особо срочных работ	до 30000 рублей	Разовая
за четкую организацию и грамотное планирование выполнения порученных заданий, рациональное использование рабочего времени	до 10000 рублей	Разовая
За качественное ведение бухгалтерского учета по приносящей доход деятельности	до 10000 рублей	Разовая
За качественную организацию специальной оценки условий труда, подготовку документации к ее проведению	до 10000 рублей	Разовая
За добросовестный труд и работу без нареканий со стороны родителей при выполнении должностных обязанностей	до 15000 рублей	Разовая
Высокий уровень контроля за работой, обеспечивающей безопасные условия пребывания воспитанников	до 30000 рублей	разовая
иные поощрительные выплаты	до 10000 рублей	Разовая

Основанием для начисления премии является приказ руководителя образовательного учреждения о поощрении работника или группы работников, устанавливающего размер премии каждому работнику.

Премия может быть начислена как штатным сотрудникам, так и работающим по совместительству.

Премии руководителю образовательного учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и стимулирующего фонда на основании представления образовательного учреждения по приказам руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

Премирование производится из фонда экономии заработной платы в случае высвобождения такового.

6. Денежные выплаты из областного бюджета в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса РФ

6.1. Денежные выплаты молодым педагогическим работникам (в школе и ДОУ):

К расходным обязательствам Самарской области относится осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях и государственных учреждениях - центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, и муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждениях.

Финансовое обеспечение расходного обязательства, установленного настоящим постановлением, в отношении государственных бюджетных и автономных образовательных учреждений осуществляется в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливаются Правительством Самарской области.

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, 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 или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (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.

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по [педагогической специальности](#).

При исчислении срока выплаты настоящего Постановления, не учитывается время:

- прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы;
- обучения по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры и программам подготовки научно-педагогических кадров;
- отпуска по беременности и родам;
- ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет. а также не учитывается длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность гражданина вследствие заболевания, травмы.

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по [педагогической специальности](#) и до истечения трехлетнего стажа работы по [педагогической специальности](#) в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по [педагогической специальности](#).

6.2. Заработная плата водителей школьных автобусов и воспитателей (сопровождающих по подвозу) (школа).

В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок, предусматривается на 1 ставку водителя не более 0,5 ставки сопровождающего воспитателя. При расчёте фонда оплаты водителей предусматривается коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину стимулирующих выплат 2,6472 от тарифной ставки (Письмо МОиН СО №МО/318-ТУ от 28.02.2024).

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

Объём средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:
$$\text{ОДФС} = (С \text{ Y1 N1} + С \text{ Y2 N2} + С \text{ Y3 N3} + С \text{ XI K1} + С \text{ X2 K2} + С \text{ X3 K3}) \times 1,302 \times 12,$$
 где ОДФС - объём средств областного бюджета на выплату надбавок;

С - размер тарифной ставки (оклада) водителя школьного автобуса, соответствующий 10 разряду Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утверждённой Правительством Самарской области;

Y1, Y2, Y3 - размер надбавки с учётом стажа работы водителем автобуса;

N1,N2, N3 - количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

X1 , X2. X3 - размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K1, K2, K3 - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день.

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

Y1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

Y2 - до 125 %, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

Y3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

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

X1 - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

X2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

X3 - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

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

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

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

Ежемесячная денежная выплата производится за счет средств, выделяемых образовательному учреждению из областного бюджета в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных [абзацем вторым](#) пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливаются Правительством Самарской области.

6.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение (школа):

- в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;

- в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

При определении размера вознаграждения педагогическим работникам образовательных учреждений учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Ежемесячная денежная выплата производится за счет средств, выделяемых образовательному учреждению из областного бюджета в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливаются Правительством Самарской области.

6.4. Выплата компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (школа).

Выплата компенсации производится следующим категориям педагогических работников, участвующих в проведении ГИА:

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

Компенсация выплачивается на основании ведомости (ей) учета дней участия педагогического работника в подготовке и проведении ГИА, представленной(-ых) педагогическим работником в образовательную организацию.

Формы ведомостей учета дней участия педагогических работников в подготовке и проведении ГИА утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Размер компенсации за один день участия педагогического работника составляет:

- председателям ПК – 1500 рублей;
- экспертам ПК – 1000 рублей;
- членам ГЭК – 650 рублей;
- руководителям ППЭ – 650 рублей;
- организаторам в аудиториях проведения ГИА – 650 рублей;
- организаторам вне аудиторий проведения ГИА – 650 рублей;
- техническим специалистам – 650 рублей;
- ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов – 400 рублей

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

Выплата компенсации производится за счет средств, выделяемых образовательному учреждению из областного бюджета в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливаются Правительством Самарской области.

6.5. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (СОШ)

Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается за классное руководство в классе (классах) независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно выплачивается одновременной с выплатой заработной платы, учитывается при определении налоговой базы по налогу физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика. При определении размера вознаграждения педагогическим работникам образовательных учреждений учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время, пропорционально отработанному времени.

Денежное вознаграждение включается в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ФЗ №225 от 29.12.2006г.).

Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, тогда как выплата денежного вознаграждения будет осуществляться с 1 сентября 2020 г. При этом за первые три дня по временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя.

При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в случае его нетрудоспособности, с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования, в целях замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство, осуществлять, исходя из финансовых возможностей.

6.6. Заработная плата советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях

С 01.09.2023г. ОУ введена 0,5 ставки советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях (далее «Советник»). Заработная плата советника состоит из должностного оклада, устанавливается пропорционально занятой ставке на основании действующей в учреждении системы оплаты труда и надбавки за интенсивность и напряженность. Сложившаяся экономия по оплате труда может быть направлена на премирование Советника. Советник так же может выполнять другую оплачиваемую работу в ОУ, в рамках трудового договора.

Выполнение другой оплачиваемой работы советником директора в ОО

	Другая оплачиваемая работа в рамках трудового договора (Постановление Минтруда РФ №41 от 30.06.2023; п. 5.3, 5.4 Приказа 1601 Минобрнауки РФ)	Другая оплачиваемая работа в рамках трудового договора (Постановление Минтруда РФ №41 от 30.06.2023; п. 5.3, 5.4 Приказа 1601 Минобрнауки РФ)	Работа по внутреннему совместительству (гл. 44 ТК РФ) за пределами рабочего времени по основной должности
Вид работы	Педагогические часы с почасовой оплатой	Заведование кабинетом или председатель МО или...	0,5 ставки по педагогической должности (педагог-психолог, ПДО...) или 9 часов в неделю педагогических часов+ компенсационные доплаты + стимулирующие выплаты
Способ оформления	Оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору	Оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору	Оформляется отдельным трудовым договором по внутреннему совместительству
Время выполнения работы	В рабочее время советника	В рабочее время советника	За пределами рабочего времени советника

7. Денежные выплаты из областного бюджета в форме субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания

7.1. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (в школе и ДООУ).

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер выплаты составляет 100 рублей;

При определении объема средств на выплату ежемесячной денежной заплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений, учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной

нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

Ежемесячная денежная выплата производится за счет средств, выделяемых образовательному учреждению из областного бюджета в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливаются Правительством Самарской области.

7.2. Ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (ДОУ)

Денежные выплаты производятся педагогическому работнику, оплата труда которого осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования.

Установить, что денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Установить, что денежные выплаты производятся педагогическому работнику по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Установить, что денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

.8. Материальная помощь

Материальная помощь может предоставляться по письменному заявлению работников учреждения в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств, в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

*Принят с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
протокол от 09.01.2024 №1*

*Общего собрания работников Учреждения
протокол от 09.01.2024 № 3*

