

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
основная общеобразовательная школа с. Большая Константиновка
муниципального района Кошкинский Самарской области

446814, Самарская область, муниципальный район Кошкинский, с. Большая Константиновка, ул. Центральная, д. 54, тел.
(84650)74246

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка
Протокол от 28.09.2021г. № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом от 29.09.2021г. № 66/1-од
Директор
ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка
Протокол от 28.09.2021г. № 4

В.А.Богатова

Положение

об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к
должностным окладам в ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам в ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка (далее – Положение) разработано в целях упорядочения оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Большая Константиновка муниципального района Кошкинский Самарской области (далее – Учреждение).
- 1.2. Настоящее Положение разработано на основании нормативных документов в соответствии с действующим трудовым и налоговым законодательством Российской Федерации и иными нормативными документами органов исполнительной и законодательной власти Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных бюджетных общеобразовательных учреждений, в том числе:
- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
 - Трудовым Кодексом Российской Федерации;
 - Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
 - Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
 - Постановление Правительства Самарской области от 28.12.2006 г. №194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
 - Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №353 «Об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчет нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с изменениями и дополнениями);
 - Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями);
 - Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
 - Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 22.12.2014 г.

№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями);

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2006 N 126 "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым";

- Уставом школы;

- Коллективным договором;

- Иными нормативными документами.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Учреждения;

- заинтересованности в конечных результатах труда;

- совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.4. Настоящее Положение предназначено способствовать решению следующих задач:

- регламентации и систематизации формы оплаты труда, применяемые в Учреждении;

- совершенствование механизма нормативного финансирования;

- усиление материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности;

- повышение качества образовательного процесса;

- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда.

1.5. Положение рассматривается на общем собрании трудового коллектива Учреждения, согласовывается с профсоюзным советом Учреждения, утверждается директором школы. Подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

Школа, в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся средств самостоятельно определяет размеры стимулирующих и компенсационных выплат, единовременных выплат и других видов материального поощрения.

2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

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

2.2. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок), извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.3. Заработная плата перечисляется на зарплатную банковскую карту работника.

2.4. Сроки выплаты заработной платы – 3 и 18 число каждого месяца.

2.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены

не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье (ст. 140 ТК РФ) срок выплатить не оспариваемую им сумму.

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

При определении МРОТ работника не подлежат включению в МРОТ следующие доплаты:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни.

2.7. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

2.8. Оплата труда работников во время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.9. Зарплата заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

3. Формирование фонда оплаты труда работников

СП «Детский сад «Пчелка»

3.1. Зарплата работника СП «Детский сад «Пчелка» 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, а также стимулирующих выплат.

3.2. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 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.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

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

3.3. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных постановлением Правительства Самарской области на 25%.

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

3.5. Фонд оплаты труда работников дошкольного отделения 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.

3.6. Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного отделения:

- базовая часть - в размере 71,7% от фонда оплаты труда;
 - стимулирующая часть - в размере 28,3% от фонда оплаты труда.
- 3.7. 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.
- 3.8. 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.
- 3.9. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3.10. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.11. 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 направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.12. 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 в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

3.13. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю дошкольного образовательного учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Порядок и условия назначения стимулирующих выплат устанавливается на основании «Положение о стимулирующих выплатах работникам СП «Детский сад «Пчелка».

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

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

4. Формирование фонда оплаты труда работников начального и общего образования Учреждения

4.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения формируется на календарный год исходя из:

- средств областного бюджета, на основании утвержденного норматива финансирования на одного обучающегося;
- выплат, носящих целевой характер:

- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, состоящее из двух частей:

- 1) средств областного бюджета в размере 2015 рублей, в классах (классах-комплектах) с численностью обучающихся не менее 25 человек. В классах (классах-комплектах), с численностью обучающихся меньше 25 человек, часть вознаграждения за счет средств областного бюджета определяется в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся;

- 2) средств федерального бюджета в размере 5000 рублей, независимо от наполняемости детей в классе, но не более 10000 рублей на одного педагога;

- осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 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 г. № 216-н «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). Выплата вознаграждений производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы;

3) средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения. Штатное расписание формируется по областному бюджету.

4.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

- 1) базовой части фонда оплаты труда
- 2) стимулирующей части фонда оплаты труда

Базовая часть составляет не менее 81,76% от фонда оплаты труда;

Стимулирующая часть составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда.

4.2.1 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.

4.2.2. Специальный фонд оплаты труда работников включает:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

4.2.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников Учреждения включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

Выплаты осуществляются на основании «Положения о распределении стимулирующих выплат работников начального и общего образования ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка».

4.2.4. 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 Учреждения.

4.3. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных руководителем с работниками общеобразовательного учреждения.

4.4. Зарплата работников Учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым

законодательством.

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

5. Заключение

5.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2022г. и действует до изменения или отмены.

5.4. Настоящее Положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте Учреждения