

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель Управляющего совета  
ГБОУ СОШ с. Майское

\_\_\_\_\_ / Зинкина О.А./  
подпись                      расшифровка подписи  
Протокол № \_\_\_\_ от «30» марта 2022 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Директор ГБОУ СОШ с. Майское

\_\_\_\_\_ / Власова Л.М./  
подпись                      расшифровка подписи  
Приказ № \_\_\_\_ -од от «30» марта 2022 г.

**СОГЛАСОВАНО:**

На общем собрании трудового коллектива

Протокол № \_\_\_\_ от «30» марта 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда и распределении стимулирующих выплат работникам**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**Самарской области**  
**средней общеобразовательной школы с. Майское**  
**муниципального района Пестравский Самарской области**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящее Положение устанавливает порядок формирования системы оплаты труда, условия распределения компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Майское муниципального района Пестравский Самарской области (далее – Учреждение), реализующего общеобразовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования детей и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности труда и качеством образовательного процесса, поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника Учреждения, развитие творческой активности и инициативы.

**1.2.** Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами РФ и Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных бюджетных общеобразовательных учреждений:

- ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ✓ Бюджетным кодексом РФ;
- ✓ Федеральным законом РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области 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 на 25.03. 2022 года)»;
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта 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» (с изменениями на 25.03. 2022 года);
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями на 25.03. 2022 года);
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2006 № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым» (с изменениями на 25.03. 2022 года);

- ✓ Приказом министерства образования и науки Самарской области № 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»;
- ✓ Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 14 декабря 2020 года);
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (вместе с «Методикой расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов») (с изменениями на 14 августа 2014 года);
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. № 12
- ✓ «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ» (с изменениями на 3 августа 2021 года);
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2013 г. № 756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года);
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- ✓ Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 года № 887 «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)».
- ✓ Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- ✓ Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- ✓ Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- ✓ Уставом ГБОУ СОШ с. Майское;
- ✓ Иными нормативными документами.

**1.3.** Положение включает в себя:

- методику формирования и распределения ФОТ и расчет заработной платы;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора ГБОУ СОШ с. Майское, его заместителей, главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

**1.4.** Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников **ГБОУ СОШ с. Майское его структурного подразделения и филиалов** за счет бюджетных средств Самарской области и средств федерального бюджета (целевые выплаты).

**1.5.** Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждением в пределах выделенных размеров субсидий бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ) и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

**1.6.** В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Самарской области от 14 декабря 2004 г. N 158-ГД "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области" (с изменениями и дополнениями) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже минимального размера оплаты труда** (далее **МРОТ**), установленного федеральным законодательством.

В случае, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

**1.7.** Определение размеров заработной платы работников учреждений осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

**1.8.** Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше зара-

ботной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**1.9.** Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками (дополнительное соглашение к трудовому договору).

**1.10.** Заработная плата работника Учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**1.11.** Директор ГБОУ СОШ с. Майское формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базового фонда оплаты работников Учреждения.

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

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

**1.14.** Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с [постановлением](#) Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

**1.15.** Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на **25 процентов**.

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

**1.17.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

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

**1.19.** Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банк не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, тру-

довым договором, а именно:

- за первую половину месяца – **13 числа** расчетного месяца;

- за вторую половину месяца – **28 числа** расчетного месяца.

**1.20.** При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**1.21.** Для выплат стимулирующего характера Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, отдельно представленных по средней общеобразовательной школе, по структурному подразделению и филиалу, разработанных администрацией Учреждения совместно с рабочими группами по распределению стимулирующей части ФОТ, согласованных с Управляющим советом Учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организации.

**1.22.** Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям образовательных учреждений из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с министерством образования и науки Самарской области в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения.

**1.23.** Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами образовательного Учреждения.

**1.24.** Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательного Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

**1.25.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

**1.27.** Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

**1.28.** Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников образовательного Учреждения установлено методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательного учреждения

соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

**1.29.** В связи с дифференцированным подходом нормативно-правовых актов Самарской области, **системы оплаты** труда работников ГБОУ СОШ с. Майское, Михеевского филиала, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, Структурного подразделения д/с «Березка» и Михеевского филиала д/с «Колобок», реализующих дошкольные общеобразовательные программы и Пестравского филиала, реализующего программы дополнительного образования детей, **принципиально различаются.**

**1.30.** Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников Учреждения, согласовывается с Управляющим советом Учреждения, выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

**1.31.** Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания и действует до изменения системы оплаты труда. При изменении системы оплаты труда и наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок или принятию новой редакции Положения.

## II. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБОУ СОШ с. МАЙСКОЕ

### 1. ПО СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ С.МАЙСКОЕ И МИХЕЕВСКОМУ ФИЛИАЛУ



#### 1.1. Формирование фонда оплаты труда работников Школы

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

Расчет фонда оплаты труда работников Школы ГБОУ СОШ с. Майское осуществляется по формуле:

где:

- $\text{NRO}_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;
- $D_{ki}$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;
- $N_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;
- $i$  - наименование соответствующей образовательной программы;
- $z$  - порядковый номер периода;
- $k$  - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;
- 12 - количество месяцев в году;
- ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных школ);
- $T$  - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников.

#### 1.2. Структура фонда оплаты труда работников Школы

**Фонд оплаты труда (ФОТ) работников школы состоит из:**

- 1) Базовой части;
- 2) Стимулирующей части;
- 3) Объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потре-



ности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

В состав **базовой** части включаются:

- ✓ фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
- ✓ фонд оплаты труда прочих педагогических работников;
- ✓ **специальный** фонд оплаты труда.

В состав **стимулирующего** фонда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения.

Образовательная организация оставляет за собой право на перераспределение размера процентного соотношения частей ФОТ работников ежегодно в январе и сентябре в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных бюджетных 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 от 16.07.2020 г. № 494).

При установлении доплат, а также определении их размера учитываются эффективность и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

В случае некачественного выполнения и (или) невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты директором образовательной организации до истечения их срока в соответствии с приказом.

Работникам, прекратившим трудовые отношения до окончания отчетного периода, надбавки стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время.

**В соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодно в срок не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, в информационно-телекоммуникационной сети Интернет размещается информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера образовательной организации.**

### **1.3 . Расчет заработной платы педагогического работника**

Заработная 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 - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

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;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую 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;

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

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

#### **1.4. Расчет средней расчетной единицы за один академический час работы педагогического работника**

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

✓ с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы соот-

ветствующего уровня **по очной форме обучения;**

- ✓ с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (**профильное обучение**) соответствующего уровня, по очной форме обучения;
- ✓ с учащимися, осваивающими **основные адаптированные** общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения;
- ✓ с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы соответствующего уровня **по очно-заочной форме обучения;**
- ✓ с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) соответствующего уровня, по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях, а также **филиалах общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений**, в соответствии с **постановлением** Правительства Самарской области от 29.09.2006 N 126;
- ✓ с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения **в медицинских организациях;**
- ✓ с учащимися, осваивающими основные **общеобразовательные** или основные **адаптированные** общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения **на дому;**
- ✓ с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения **по семейной форме обучения** и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

- 1-х классов начального общего образования;
- 2 - 4-х классов начального общего образования;
- 5-х классов основного общего образования;
- 6-х классов основного общего образования;
- 7-х классов основного общего образования;
- 8 - 9-х классов основного общего образования;
- 10 - 11-х классов среднего общего образования.

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

$$СЧ_{zi} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}_{zi}} \times \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где  $СЧ_{zi}$  - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным

планом;

$(\sum a_i b_i)$  - сумма ученико - часов в соответствии с учебным планом;

$a_i$  - количество учащихся в классе;

$b_i$  - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

$i$  - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы;

УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году;

ФОТпед<sub>zi</sub> - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом по  $i$ -программе в  $z$ -м периоде, рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТпед}_{zi} = \left( \sum_{i=1}^{z=1} (\text{NRO}_{zi} \times \text{D}_{ki} \times \text{N}_z) / 12 - \text{O}_{ki} \right) / \text{Кнач} / \text{Кст} \times \text{Дпед}_{zi},$$

где

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

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

$\text{N}_z$  - 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: 1 января и 1 сентября.

### **1.5. Заработная плата директора общеобразовательного Учреждения**

Заработная плата руководителя общеобразовательного Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

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

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	1,1;
4-я группа	1,2

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, 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 руководителю общеобразовательного учреждения.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается Юго-Западным управлением МОиН СО.

- Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного 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).

### 1.6. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера

Заработная 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, устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала и рассчитывается по формуле

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

где:

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

ЗПрср - 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, полу-

ченный 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.

### **1.7. Порядок расчета нормативных затрат и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета**

Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета (далее – нормативные затраты) определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательной программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета (далее – базовый норматив затрат) и корректирующих коэффициентов, учитывающих особенности организации образовательного процесса в классах в соответствии с годом обучения, а также особенности предоставления государственной услуги в сельской местности, и рассчитываются по формуле

$$НЗ = БН \times К,$$

где БН – базовый норматив затрат;

К – корректирующий коэффициент.

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования по очной форме обучения применяются корректирующие коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в 1-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,46% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,73% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

во 2 – 4-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,73% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,46% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в форме семейного образования для образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 100% фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), по очной форме обучения применяются корректирующие коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,63% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,56% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в форме семейного образования для образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 100% фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования по

очной форме обучения применяются корректирующие коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в 5-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,47% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,72% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в 6-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,46% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,73% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в 7-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,46% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,73% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в 8 – 9-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:



базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,47% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,72% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в форме семейного образования для образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 100% фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), по очной форме обучения применяются корректирующие коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в 5-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,46% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,73% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в 6-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,46% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,73% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в 7-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,46% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,73% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в 8 – 9-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,46% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,73% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в форме семейного образования для образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 100% фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации основных общеобразовательных программ среднего общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), по очной форме обучения применяются корректирующие коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и реализующих образовательные программы на основе федерального государственного образовательного стандарта; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 45,81% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,17% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,5871;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в форме семейного образования для образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 100% фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования по очной форме обучения применяются корректирующие коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и реализующих образовательные программы на основе федерального государственного образовательного стандарта для обучающихся, за исключением обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата (в том числе умственно отсталых обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата и обучающихся с тяжелыми множественными нарушениями); для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,60% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,59% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и реализующих образовательные программы на основе федерального государственного образовательного стандарта для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата (в том числе умственно отсталых обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата и обучающихся с тяжелыми множественными нарушениями); для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 64,61% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 13,58% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в форме семейного образования для образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 100% фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ основного общего образования по очной форме обучения применяются корректирующие коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и реализующих образовательные программы на основе федерального государственного образовательного стандарта; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 60,15% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 18,04% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и реализующих образовательные программы на основе государственного образовательного стандарта; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 57,95% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 20,24% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в форме семейного образования для образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 100% фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ среднего общего образования по очной форме обучения применяются корректирующие коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 57,90% базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 20,29% базовой части фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, – 1,279;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, – 1,2231;

в форме семейного образования для образовательных учреждений, расположенных в сельской местности; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 100% фонда оплаты труда.

### **1.8. Порядок расчета нормативных затрат и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета**

**1.8.1.** Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося на дому за счет средств областного бюджета (далее - нормативные затраты) определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее - базовый норматив затрат) и корректирующих коэффициентов, учитывающих особенности предоставления государственной услуги в городской и сельской местности, и рассчитываются по формуле:

$$\text{НЗ} = \text{БН} \times \text{К},$$

где БН - базовый норматив затрат;  
К - корректирующий коэффициент.

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации **основных общеобразовательных программ** начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе, обеспечивающего углубленное изучение отдельных учебных предметов (профильное обучение) на дому, применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

В целях расчета нормативных затрат по реализации **адаптированных основных общеобразовательных программ** начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

### **1.9. Порядок расчета базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося, на дому**

Базовый норматив затрат определяется на основе стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги, затрат на приобретение материальных запасов, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иных затрат, непосредственно связанных с оказанием услуги, и рассчитывается по формуле:

$$\text{БН} = \text{ССПУ} + \text{ЗО},$$

где ССПУ - стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в образовательных учреждениях;

ЗО - затраты на приобретение материальных запасов, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иные затраты, непосредственно связанные с оказанием услуги (приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения).

Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в общеобразовательном учреждении представляет собой расходы на оплату труда педагогических работников и рассчитывается на одного обучающегося исходя из следующих показателей:

- ✓ количество часов по основной общеобразовательной программе в соответствии с учебным планом при 6-дневной рабочей неделе;
- ✓ количество недель в году;
- ✓ средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, фактически сложившаяся по Самарской области.

Расходы на обеспечение образовательного процесса (фонд материального обеспечения) определяются на каждого обучающегося, находящегося на обучении на дому, в соответствии с прогнозом социально-экономического развития Самарской области на очередной финансовый год.

На очередной и последующие годы расходы на фонд оплаты труда в расчете на каждого обучающегося определяются исходя из величины средней расчетной единицы за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, размер и сроки увеличения которой устанавливаются Правительством Самарской области.

Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги по содержанию обучаю-

щихся в общеобразовательных учреждениях определяется по формуле:

$$\text{ССПУ} = \text{Сч} \times \text{а} \times \text{н} \times \text{К}_{\text{сп}} \times \text{К}_{\text{ст}} \times \text{К}_{\text{нач}}$$

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

а - количество часов по учебному плану в неделю;

н - количество недель в году;

$\text{К}_{\text{сп}}$  - коэффициент, увеличивающий базовый фонд оплаты труда на величину специального фонда;

$\text{К}_{\text{ст}}$  - коэффициент, увеличивающий базовый фонд оплаты труда и специальный фонд оплаты труда на величину стимулирующего фонда;

$\text{К}_{\text{нач}}$  - коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В состав базового норматива затрат входят расходы по следующим операциям секторов государственного управления бюджетной классификации Российской Федерации:

оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения);

оплата работ, услуг, осуществляемых в целях оказания государственных услуг в части предоставления общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования (за исключением расходов по оплате договоров на приобретение коммунальных услуг, арендной платы в соответствии с заключенными договорами за пользование имуществом в части расходов, связанных с оплатой аренды или субаренды зданий, помещений, земли, расходов по содержанию зданий, помещений, дворов (включая расходы по вывозу снега, мусора, дезинфекции, дезинсекции, дератизации), расходов по капитальному ремонту имущества, расходов по реставрации памятников истории и культуры, расходов по оплате опытно-конструкторских и опытно-технологических, геологоразведочных работ, расходов по оплате услуг по страхованию жизни, здоровья работников, расходов по проведению подрядных проектных и изыскательских работ в целях разработки проектно-сметной документации для строительства, реконструкции, технического перевооружения объектов);

прочие расходы по оплате договоров на выполнение работ, оказание услуг, осуществляемых в целях оказания государственных услуг в части предоставления общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования (за исключением расходов на уплату налога на землю и налога на имущество);

расходы по оплате договоров на приобретение в целях оказания государственных услуг в части предоставления общедоступного и бесплатного начального общего, ос-

нового общего, среднего общего образования сырья и материалов, предназначенных для однократного использования в процессе деятельности образовательного учреждения в течение периода, не превышающего 12 месяцев, независимо от их стоимости, а также предметов, используемых в процессе деятельности образовательного учреждения в течение периода, превышающего 12 месяцев, но не относящихся к основным средствам.

### **1.10. Виды компенсационных выплат и доплат из специальной части фонда оплаты труда, условия и порядок их назначения**

**1.10. 1.** Все виды доплат, установленные работнику Школы, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц в пределах фонда оплаты труда соответствующего финансового года.

Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

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

Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

**1.10.3.** Работникам Школы производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера исчисляются в суммовом выражении и начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок. Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается в зависимости от продолжительности работы в данных условиях и по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, а также в соответствии с Коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения, нормативными документами субъекта Российской Федерации по оплате труда, иными нормативными документами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

**К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты:**

<b>Виды компенсационных выплат</b>	<b>Условия назначения и размер выплат</b>
За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в размере не менее 4% должностного оклада (оклада) в



	соответствии с коллективным договором по результатам специальной оценки условий труда.
За работу в ночное время	Устанавливается за работу с <b>22.00</b> часов до <b>06.00</b> часов согласно таблице учета рабочего времени. Размер доплаты <b>35%</b> от должностного оклада (в соответствии со ст.154 ТК РФ)
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно производственному календарю)	Работа оплачивается в двойном размере (в соответствии со ст.153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере
За сверхурочную работу	Устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в таблице учета рабочего времени. Работа оплачивается за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (в соответствии со ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
За расширение зоны обслуживания	Устанавливается при наличии вакансий на основании дополнительного соглашения к трудовому договору в размере должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу
За совмещение профессий (должностей)	Устанавливается при наличии вакансий на основании дополнительного соглашения к трудовому договору в размере должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу
За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на основании дополнительного соглашения к трудовому договору в размере должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу согласно фактически отработанному времени. Для педагогических работников доплата производится с учетом квалификационной категории работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника.
За увеличение объема работы	Производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору

**1.10.4.** Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения

женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю.

**1.10.5.** Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на **приобретение книгоиздательской продукции** и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**1.10.6.** Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей 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. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения **трех лет** со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

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

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 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 имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

При исчислении срока, указанного в абзаце 1.10.6., не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

**1.10.7.** К иным обязательным выплатам и доплатам *из Специальной части фонда оплаты труда* относятся:

- доплаты учителям, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- пособия по временной нетрудоспособности (первые 3 дня), выплачиваемые работодателем;

- доплаты педагогическим работникам за:
  - малокомплектность от 200 руб;
  - наставничество за молодыми специалистами от 500 руб;
  - работу с родителями от 300 руб;
  - проверку тетрадей и письменных работ от 200 руб;
  - заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, спортивный зал и т.д.) от 500 руб;
  - консультации и дополнительные занятия с обучающимися от 200 руб;
  - использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения от 100 руб.;
  - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

Повышающий коэффициент	Деление на группы
1	класс не делится на группы
2	класс делится на группы

- 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;

- 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;

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

Повышающий коэффициент	Квалификационная категория
1,2	Высшая
1,1	Первая
1,05	Вторая

другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- компенсация педагогическим работникам, заместителям директора и другим работникам, за работу **по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации** по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (порядок выплаты и размера компенсации определен Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 г. № 336);

- **доплаты за реализацию поставленных целей:**

- ✓ директору Учреждения компенсационные доплаты устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области;
- ✓ за разработку и периодический пересмотр (не реже 1 раз в 5 лет) инструкций по охране труда – от 300 руб.;
- ✓ контроль за противопожарным состоянием – от 300 руб.;
- ✓ за ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, направленной на сохранение здоровья учащихся - от 300 руб.

- ✓ за руководство педагогической практикой на основании договора с ВУЗом (в соответствии с договором) – от 500 руб.;
- ✓ за организацию и участие в районных, окружных, областных соревнованиях, организации и проведение спортивных праздников, Дней здоровья – от 300 руб.;
- ✓ ответственному лицу за организацию питания учащихся и за оздоровление учащихся - от 500 руб.;
- ✓ ответственному лицу за организацию работы по охране труда и технике безопасности учебно-воспитательного процесса - от 300 руб.;
- ✓ обеспечение контроля безопасности приборов и ТСО – от 300 руб.;
- ✓ организацию воспитательной работы, общественно-полезного труда, производительного труда, производительного труда в соответствии с нормами и правилами охраны труда – от 500 руб.;
- ✓ организацию с обучающимися и воспитанниками мероприятий по предупреждению травматизма и дорожно-транспортных происшествий – от 500 руб.;
- ✓ за руководство методическим объединением – от 200 руб.;
- ✓ за работу с библиотечным фондом – от 200 руб.;
- ✓ ответственному лицу, за составление и корректировку расписания уроков, отвечающего санитарным требованиям и нормам – от 1000 руб.;
- ✓ за внедрение в образовательный процесс новых технологий – от 500 руб.;
- ✓ за обслуживание компьютеров, установку программ на компьютеры – от 500 руб.;
- ✓ за работу с использованием электронных учебников, внедрение в образовательный процесс новых УМК – от 500 руб.;
- ✓ за звание «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» – от 200 руб.;
- ✓ за Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – от 100 руб.;
- ✓ за ведение школьного сайта – от 1000 руб.;
- ✓ за работу с электронной почтой – от 500 руб.;
- ✓ за ведение протоколов педагогического совета – от 500 руб.;
- ✓ административно-хозяйственному персоналу за выполнение работ по обслуживанию здания школы, за участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года – в зависимости от выполненной работы - от 200 руб.;
- ✓ работа с архивными документами (подготовка справок для подтверждения льготного стажа педагогических работников ОО) – от 300 руб.;
- ✓ ведение табеля учета рабочего времени – от 300 руб.;
- ✓ работа по персонифицированному учету с ПФ РФ – от 300 руб.;
- ✓ организация работы по привлечению благотворительных пожертвований – от 1000 руб.;
- ✓ оформление пакета документов для получения ЭЦП, использование и обеспечение ее сохранности – от 1000 руб.;
- ✓ увеличение объема работ в связи с проведением на базе школы районных (окружных) мероприятий – от 300 руб.;
- ✓ ремонт спортивного и хозяйственного инвентаря – от 300 руб.;
- ✓ увеличение объема работ в связи с устранением последствий косметического и капитального ремонтов – от 500 руб.;
- ✓ увеличение объема работ в связи с устранением последствий после аварийных ситуаций – от 500 руб.;

- ✓ за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета при дистанционном обучении – от 500 руб.;
- ✓ за обслуживание сложных инструментов (газонокосилки, электропилы и пр.) – от 1000 руб.;
- ✓ водителям школьных автобусов, осуществляющих деятельность по подвозу детей:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер в % от должностного оклада	Периодичность
1.	за стаж работы водителем автобуса - от 3 до 5 лет; - от 5 лет до 10 лет; - свыше 10 лет.	100 % 125 % 150 %.	В течение года.
2.	надбавка в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день: - среднее количество до 40км - среднее количество километров составляет от 41 км до 70 км - среднее количество километров превышает 70 км	100% 125% 150%	В течение года.

### 1.11. Выплаты стимулирующего характера: виды, условия и порядок назначения работникам Школы

1.11.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников Школы включает выплаты и доплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда:

- ✓ **выплаты (надбавки)**, направленные на стимулирование работников к достижению ими качественного результата труда по **Листам оценки качества (результативности) работы (ПРИЛОЖЕНИЕ 1)**;
- ✓ поощрения за выполнение работы (**премии, доплаты**);
- ✓ **ежемесячные (разовые) стимулирующие выплаты** работникам, занятым в реализации Программы развития Учреждения.

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.

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.

Стимулирующие **выплаты (надбавки) за результативность и качество работы** назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников один раз в год (в январе) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

Стимулирующие **доплаты, премии и иные поощрительные выплаты** могут быть назначены в любое время и на любой период в пределах одного учебного года.

1.11.2. 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 пока-

зателей, 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.

**1.11.3. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат являются:**

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

**1.11.4.** Стимулирующие выплаты (надбавки) за результативность и качество работы директору Учреждения устанавливаются учредителем по согласованию с руководителем Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области на основании предоставленного им листа эффективности (качества) работы руководителя, согласованного с Управляющим советом Учреждения.

**1.11.5.** Распределение стимулирующих выплат работникам проходит на основании **заключения экспертного совета** по определению эффективности качества труда работников.

Экспертный совет по определению эффективности качества труда работников (далее – экспертный совет) создается с целью мониторинга и оценки качества работы работников образовательного Учреждения. Экспертный совет состоит из 5 человек: председателя профсоюзного комитета, учителей с высшей квалификационной категорией, заместителя директора по УВР, работников образовательной организации.

Члены экспертного совета рассматривают предоставленные работниками Листы самоанализа деятельности и Портфолио работников в соответствии с утвержденными критериями, в случае необходимости запрашивают дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности, соблюдают регламент работы экспертного совета, обеспечивают объективность принимаемых решений, осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев.

На основании представленных материалов члены экспертного совета оформляют **протокол** с количеством полученных каждым работником баллов. С заключением экспертного совета работники знакомятся под роспись.

В случае несогласия с решением экспертного совета работник в течение 3 дней с момента опубликования протокола вправе подать в экспертный совет заявление. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения установленной процедуры рассмотрения самоанализа, допущения технической ошибки, необъективной оценки профессиональной деятельности работника. Экспертный совет обязан осуществить проверку заявления работника и дать ответ по результатам проверки не позднее 3-х дней с момента подачи заявления.

<b>Сроки подачи, рассмотрения, согласования, утверждения показателей и выплат:</b>	
1. Материалы работников по самоанализу	не позднее 15 января
2. Рассмотрение самоанализа работников экспертного совета	не позднее 17 января
3. Ознакомление работников с решением экспертного совета	не позднее 20 января
4. Представление руководителем ОО в Управляющий совет аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда	не позднее 21 января
5. Рассмотрение аналитических материалов Управляющим советом образовательной организации	не позднее 23 января
6. Издание приказов директора	не позднее 28 января

В случае установления в ходе проверки факта нарушения установленной процедуры рассмотрения самоанализа, допущения технической ошибки, необъективной оценки профессиональной деятельности экспертный совет определяет окончательное количество баллов

Руководитель Учреждения представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в Управляющий Совет школы и согласовывает списки работников и размеры выплат не позднее **15 января** каждого года. Руководитель Учреждения утверждает размер выплат и списки работников в день согласования их с Управляющим Советом школы приказом по Учреждению.

Назначение **разовых стимулирующих выплат** производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

- сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;
- сроки подачи представления директором в Управляющий Совет школы и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента, оговорённого приказом.

**1.11.6.** Установленные работникам стимулирующие **доплаты** исчисляются в рублях, **надбавки** - в баллах. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора образовательной организации на следующий день после заседания Управляющего совета и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

**1.11.7.** Стимулирующие выплаты производятся по результатам предыдущего календарного года на период январь-декабрь текущего календарного года.

**1.11.8.** При расчете стимулирующих выплат применяется методика перевода балла в денежное выражение. Стоимость одного балла утверждается приказом директора образовательной организации на январь - декабрь. Применяется следующий механизм перевода балла в денежное выражение:

- 1) Ст. ФОТ ш. = Ст.Ч. пед.+ Ст.Ч. ахп.;
- 2) Ст.Ч. пед. : макс.возможное кол-во баллов по ЛО пед. = ст-ть. 1СБ пед.;

- 3) Ст.ФОТ.ахп. : макс.возможное кол-во баллов по ЛО ахп. = ст-ть. 1 СБ ахп.;
- 4) СВпед. = СБпед. x ст-ть 1СБпед.;
- 5) СВахп. = СБахп. x ст-ть 1СБахп..

**Условные обозначения:**

Ст.ФОТш.– общий стимулирующий фонд оплаты труда работников Школы за период выплат;

Ст.Ч.пед. – стимулирующая часть на выплаты педагогическим работникам;

Ст.Ч. ахп. - стимулирующая часть на выплаты административно – хозяйственному персоналу;

1СБ пед.– стоимость 1 стимулирующего балла по листу оценивания педагогического работника;

1СБ ахп. - стоимость 1 стимулирующего балла по листу оценивания административно-хозяйственного персонала

СВпед. – стимулирующие выплаты педагогическим работникам;

СВахп. - стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу.

**1.11.9.** В связи с различной методикой расчета ФОТ педагогических и непедагогических работников приказом директора утверждается разная стоимость одного балла для педагогических работников и для административно-хозяйственного персонала.

**1.11.10.** Распределение стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается в пропорциях:

- директору образовательной организации - не более 3%;

- педагогические работники и административно – хозяйственный персонал - не менее 97 %;

**1.11.11.** Рассмотрение распределения доплат из стимулирующего фонда может проходить как на основании самоанализа работника, так и на основании справок заместителей, результатов мониторинга.

**1.11.12.** Возможность снижения и отмены стимулирующих выплат возникает в случае дисциплинарных взысканий:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- при невыполнении или ненадлежащем выполнении должностных обязанностей;
- при халатном отношении к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.
- наличие замечаний контролирующих органов;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- несвоевременное, некачественное ведение документации;
- снижение нормативов финансирования по статье 211 (заработная плата).

**Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу директора Учреждения).**



Стимулирующие выплаты в установленном размере выплачиваются ежемесячно до установления нового размера по итогам прошедшего года.

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

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании утверждённых Положением критериев оценки деятельности работников.

Стимулирующие выплаты снимаются приказом директора по согласованию с экспертной комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, стимулирующие выплаты снимаются с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с рабочей комиссией.

Стимулирующие выплаты осуществляется в пределах норматива финансового обеспечения на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты начисляется пропорционально отработанному времени.

## **1.12. Порядок установления и выплаты ежемесячной (разовой) стимулирующей доплаты.**

**1.12.1.** Работникам может выплачиваться ежемесячная (разовая) доплата за эффективность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Для установления ежемесячной доплаты за эффективность и напряженность работы используются следующие показатели:

- качественное выполнение работы в условиях высокой напряженности и интенсивности (любые инновационные проекты, направленные на повышение авторитета и имиджа Учреждения);
- высокое профессиональное мастерство сотрудника и как результат – качество работы;
- сложность и важность выполняемой работы, не закрепленной должностной инструкцией;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- эффективная организация и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- эффективная организация образовательного процесса;
- эффективная организация процессов безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения;
- эффективное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

**1.12.2. Ежемесячные (разовые) доплаты стимулирующего характера производятся за:**

- ✓ эффективную работу по внедрению информационно-коммуникационных технологий и работу с Интернет ресурсами в Учреждении – от 1000 рублей;

- ✓ систематическую и эффективную работу по выявлению и поддержке талантливых детей – от 1000 (одной тысячи) рублей;
- ✓ систематическую и эффективную работу по использованию здоровьесберегающих технологий – от 1000 (одной тысячи) рублей;
- ✓ молодым специалистам в целях их материальной поддержки и закрепления в ОУ – от 1000 (одной тысячи) рублей;
- ✓ эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ – от 2000 (двух тысяч) рублей;
- ✓ проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения – от 2000 (двух тысяч) рублей;
- ✓ непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ – от 1000 (одной тысячи) рублей;
- ✓ за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше;
- ✓ за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам и научно-практическим конференциям – от 200 рублей и выше;
- ✓ за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе – от 200 рублей и выше;
- ✓ за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования детей – от 300 рублей;
- ✓ за эффективное руководство школьным методическим объединением – от 500 рублей;
- ✓ за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы – от 3000 рублей;
- ✓ за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе – от 500 рублей;
- ✓ ответственному за ведение АСУ РСО – от 200 рублей;
- ✓ за работу в АИС «Кадры», Е - услуги – от 200 рублей;
- ✓ за выполнение особо важных поручений, которые требуют срочного исполнения – от 500 рублей;
- ✓ за разработку индивидуальных рабочих программ и рабочих программ школы – от 200 рублей;
- ✓ за организацию экскурсий во внеурочной деятельности - от 300 рублей;
- ✓ за консультационные и дополнительные занятия с учащимися – от 200 рублей;
- ✓ председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за организацию и функционирование первичной профсоюзной организации – от 200 рублей;
- ✓ за организацию и ведение работы по наставничеству над молодым специалистом.

**1.12.3.** Доплаты за эффективность работы могут носить как разовый, так и периодический характер. Они устанавливаются приказом директора Учреждения по ходатайству заместителей директора, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

**1.12.24.** Доплата за качество работы заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

## **1.13. Порядок выплаты единовременной стимулирующей премии**

**1.13.1.** Приказом директора ГБОУ СОШ с. Майское могут устанавливаться премии конкретным работникам Школы за достижение высоких результатов.

Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

### **1.13.2. Показатели премирования.**

#### **Педагогическим работникам:**

- Представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района и округа, участие в других мероприятиях Школы по распространению опыта работы – от 1 000 рублей;
- За качественную реализацию проектов, качественное участие в благотворительных форумах, конференциях, проектах - от 500 рублей;
- За участие в конкурсах педагогического мастерства («Учитель года», «Самый «классный» классный», «Лидер в образовании» и т.п., получение призовых мест в зависимости от уровня) - от 1 000 рублей;
- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий по организации мероприятий общешкольного значения, спортивных соревнований между параллелями и классами, участие в социально значимых проектах, добровольческом движении, акциях классных руководителей и учителей предметников – от 700 рублей;
- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных поручений - от 500 рублей;
- За качественную и своевременную разработку рабочих программ для детей, обучающихся индивидуально - от 500 рублей;
- За качественную подготовку учащихся для окончания четверти, полугодия и года, работу без неуспевающих учеников, качественную и своевременную сдачу отчетности без замечаний - от 500 рублей;
- За качественную подготовку обучающихся к участию в различных этапах Всероссийской предметной олимпиады школьников, получение призовых мест – от 1 000 рублей;
- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий при подготовке мероприятий к различным праздникам, родительских собраний, консультирование родителей, проведения открытых занятий в школе – от 500 рублей;
- За качественное и своевременное заполнение личных дел детей - от 500 рублей;
- За качественное выполнение должностных обязанностей классным руководителем по организации образовательной и воспитательной деятельности с учащимися,

обучающимися индивидуально в школе и на дому во внеурочной и урочной деятельности - от 500 рублей;

- За высокие результаты учащихся при сдаче ЕГЭ и ОГЭ - от 500 рублей;

- За высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса системы оценки качества образования в школе – от 500 рублей;

За качество организации систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутришкольного контроля – от 1000 рублей.

- За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации – от 1000 рублей.

- За качественное выполнение плана воспитательной работы – от 500 рублей.

- За организацию и активную работу с детьми в лагере дневного пребывания детей – от 1000 рублей.

- За большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата – от 1000 рублей.

- За качественное выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной и хозяйственной деятельности от 1000 рублей.

- За качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий по поручению – от 1000 рублей.

- За качественное выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий - выставок, семинаров, конференций и т. д.) – от 1000 рублей.

### **Бухгалтерам:**

- За качественное оформления документации, вовремя подготовленные отчеты, своевременное выполнение заданий - от 1000 рублей.

- За качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности – от 1000 рублей.

- За оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности – от 1000 рублей.

### **Водителям и воспитателям (сопровождающим) школьных автобусов:**

- За качественное своевременное выполнение особо важных заданий, работу без аварий и ДТП, подвоз детей в рамках учебных занятий, на мероприятия различной направленности без замечаний, жалоб и протоколов - от 1000 рублей.

### **Завхозу:**

- За качественное выполнение особо важных поручений, ответственное отношение к систематизации оборудования, контроль за дежурством сторожей по школе, интенсивность и напряженность при подготовке помещений к проведению праздников, к началу учебного года, проведению районных (окружных) мероприятий - от 500 рублей.

### **Административно-хозяйственному персоналу:**

- За качественную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания школы - от 350 рублей.

- За подготовку здания к образовательному процессу, за результативную работу по созданию и сохранению оптимальных условий для эффективной работы – от 350 рублей.

- За обеспечение сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН - от 350 рублей.

- За качественное благоустройство территории школы - от 300 рублей.

- За качественную подготовку школы к началу учебного года - от 300 рублей.

- За осуществление пропускного режима – от 300 рублей;

- За генеральную уборку школы – от 300 рублей;

- За сохранность одежды в гардеробе – от 200 рублей;

- За увеличение объёма работ ( уборка уличных туалетов, обеденного зала) – от 300 рублей;

- За выполнение работ по косметическому ремонту в школе – от 300 рублей;

- За уборку снега в зимний период и покос травы в весенне-летний периоды от 2000 рублей;

- За выполнение обязанностей дворника – от 1000 рублей;

### **1.13.3. Другие виды премирования**

Единовременная премия работнику учреждения может выделяться:

- в связи с рождением ребёнка – от 1000 рублей;

- в связи со свадьбой работника учреждения – от 1500 рублей;

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – от 2000 рублей;

- в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста – от 2000 рублей;

- в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта и другими;

- в связи с профессиональными праздниками (День учителя, День дошкольного работника, День бухгалтера)

### **1.13.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.**

✓ нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

✓ нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

✓ нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

✓ нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

✓ обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

✓ детский травматизм по вине работника.

✓ халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

✓ пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри школы.

✓ наличие ошибок в ведении документации.

✓ отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

Все случаи премирования рассматриваются руководителем и Комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае. В случае необходимости вопросы, связанные с премированием и материальным поощрением рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

## 1.14. Другие вопросы оплаты труда

В случае образования экономии фонда оплаты труда по Учреждению вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, выплат, доплат), о назначении которых прописано в данном Положении, материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтённых при составлении тарификации в соответствии с приказом директора.

### 1.14.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника более 1 месяца – от 1000 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения – от 3000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – от 3 000 рублей;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности – от 3 000 рублей;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) – от 1000 рублей.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.

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

### 1.14.2. Выплаты за классное руководство.

- ✓ За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах, с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, вознаграждение устанавливается в размере 2015 рублей;

в классах, с наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся;

- ✓ на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из

классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. При этом рекомендуется установить порядок такой выплаты из бюджета субъекта Российской Федерации, который не должен зависеть от количества обучающихся в классе. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

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

**1.14.3.** Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ГБОУ СОШ С. МАЙСКОЕ Д/С «БЕРЕЗКА» И МИХЕЕВСКОГО ФИЛИАЛА Д/С «КОЛОБОК»**



### **2.1. Формирование фонда оплаты труда**

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

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

где:

$\text{NROP}_{zi}$  - 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 в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

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

$N_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

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

### **2.2. Структура фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений (далее - ДООУ)**

- **Фонд оплаты труда работников ДООУ состоит из:**

**1) базовой части фонда оплаты труда, которая включает оплату труда работников ДООУ, исходя из должностных окладов, компенсационных и иных обязательных выплат;**

**2) стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, которая 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 ДООУ.**

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ДООУ, за исключением руководителя Учреждения, 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) работников ДОУ.**

**К стимулирующим выплатам относятся:**

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);

ежемесячные надбавки за выслугу лет.»;

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей « педагогические работники», «Врачи и провизоры», « средний медицинский и фармацевтический персонал», а так же « Учебно-вспомогательный персонал» 2 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 ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного учреждения права на получения этой надбавки.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня суммируются.

**3) объема средств областного бюджета** в целях доведения заработной платы работников ДОУ до уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется директором ГБОУ СОШ с. Майское.

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

### **2.3. Порядок расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета**

Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее - нормативные затраты) определяются на основе базового норматива 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 (далее - базовый норматив затрат) и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождение дошкольного образовательного учреждения, а также особенности реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования, и рассчитываются по формуле:

$$НЗ = БН \times К,$$

где БН - базовый норматив затрат;

К - корректирующий коэффициент.

В целях расчета нормативных затрат применяются коэффициенты, учитывающие особенности:

#### **1) реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования для детей в возрасте до 3 лет, обучающихся в группах полного дня:**

- для детей (за исключением детей с туберкулезной интоксикацией), обучающихся в образовательных учреждениях;
- для детей с туберкулезной интоксикацией, обучающихся в образовательных учреждениях.

#### **2) реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования для детей в возрасте до 3 лет, обучающихся в группах кратковременного пребывания:**

- для детей (за исключением детей с туберкулезной интоксикацией), обучающихся в образовательных учреждениях;
- для детей с туберкулезной интоксикацией, обучающихся в образовательных учреждениях.

#### **3) реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 8 лет, обучающихся в группах полного дня:**

- для детей (за исключением детей с туберкулезной интоксикацией), обучающихся в образовательных учреждениях;
- для детей с туберкулезной интоксикацией, обучающихся в образовательных учреждениях;

#### **4) реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 8 лет, обучающихся в группах кратковременного пребывания:**

- для детей (за исключением детей с туберкулезной интоксикацией), обучающихся в образовательных учреждениях;
- для детей с туберкулезной интоксикацией, обучающихся в образовательных учреждениях.

#### **2.4. Порядок расчета базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника**

Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и рассчитывается по формуле:

$$\text{БН} = \text{БНГ} + \text{БНХ},$$

где

БНГ - базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги.

Базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, определяется на основе стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги, затрат на приобретение материальных запасов, потребляемых(используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иных затрат, непосредственно связанных с оказанием услуги, рассчитывается по формуле:

$$\text{БНГ} = \text{ССПУ} + \text{ЗО},$$

где ССПУ - стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в дошкольных образовательных учреждениях;

ЗО - затраты на приобретение материальных запасов, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иные затраты, непосредственно связанные с оказанием услуги.

**Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги** в дошкольных образовательных учреждениях представляет собой расходы **на оплату труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала** и рассчитывается на одного воспитанника исходя из следующих показателей:

- количество детей в группах дошкольного образовательного учреждения, установленное в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;
- количество часов пребывания детей в группе;
- количество дней работы дошкольного образовательного учреждения в неделю;
- средняя квалификационная категория воспитателей дошкольных образовательных учреждений, фактически сложившаяся в Самарской области;
- средняя квалификационная категория иных педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, непосредственно участвующих в образовательном процессе, фактически сложившаяся в Самарской области;
- средний размер должностного оклада воспитателя, фактически сложившийся в дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и выплачиваемый за счет средств областного бюджета;
- средний размер должностного оклада иных педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, непосредственно участвующих в образовательном процессе, фактически сложившийся в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и выплачиваемый за счет средств областного бюджета;

- средний размер должностного оклада помощника воспитателя, фактически сложившийся в дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и выплачиваемый за счет средств областного бюджета;
- недельная нагрузка на воспитателя;
- недельная нагрузка на помощника воспитателя;
- количество ставок иных педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, непосредственно участвующих в образовательном процессе, фактически сложившееся в Самарской области;
- коэффициент, учитывающий замену работников на период очередного оплачиваемого отпуска, равен 1,1.

**Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в дошкольных образовательных учреждениях определяется по формуле:**

$$ССПУ = \left( \frac{\frac{Ч_п \times Д_р \times СДОВ}{Н_в} + \frac{Ч_п \times Д_р \times СДО_{пв}}{Н_{пв}}}{ЧВ} + КСП \times СДО_{ип} \right) \times 12 \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4,$$

где Чп - часы пребывания детей в группе в день;

Др - дни работы дошкольного образовательного учреждения в неделю;

Нв - недельная нагрузка воспитателя;

СДОВ - средний размер должностного оклада воспитателя;

СДОпв - средний размер должностного оклада помощника воспитателя;

Нпв - недельная нагрузка помощника воспитателя;

КСП - количество ставок иных педагогических работников государственных дошкольных образовательных учреждений, непосредственно участвующих в образовательном процессе, фактически сложившееся в Самарской области, на одного воспитанника;

СДОип - средний размер должностного оклада иных педагогических работников государственных дошкольных образовательных учреждений, непосредственно участвующих в образовательном процессе;

12 - количество месяцев в году;

К1 - коэффициент, увеличивающий размер фонда оплаты труда на величину выплат надбавок за работу с воспитанниками, имеющими туберкулезную интоксикацию, не более 1,2, в том числе за работу с вредными химическими препаратами не более 1,12);

К2 - коэффициент, увеличивающий размер базовой части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения на величину стимулирующих выплат;

К3 - коэффициент, увеличивающий размер фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения на замещение уходящих в отпуск работников;

К4 - коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ЧВ - количество детей, установленное в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений в группах для детей от 3 до 8 лет.

Базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги включает в себя расходы на оплату труда административно-хозяйственного, об-

служивающего персонала и затраты на общехозяйственные нужды, необходимые для оказания государственной услуги.

Базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги определяется по формуле:

$$\text{БНХ} = \text{ФОТ} + \text{ЗХ},$$

где ФОТ - расходы на оплату труда административно-хозяйственного, обслуживающего персонала;

ЗХ - затраты на общехозяйственные нужды, необходимые для оказания государственной услуги.

Расходы на оплату труда административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяются по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ССПУ} \times \text{КС},$$

где ССПУ - стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в дошкольных образовательных учреждениях;

КС - отношение расходов на оплату труда административно-хозяйственного, обслуживающего персонала к стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в дошкольных образовательных учреждениях, фактически сложившееся в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области.

### **В состав базового норматива затрат входят следующие расходы:**

- оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иных выплат компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией дошкольного образовательного учреждения);
- оплата работ, услуг, необходимых в целях оказания государственных услуг в части предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования (за исключением расходов по оплате коммунальных услуг, арендной платы за пользование имуществом в части расходов, связанных с оплатой договора аренды или субаренды зданий, помещений, земли, расходов по содержанию зданий, помещений, дворов (включая расходы по вывозу снега, мусора, дезинфекции, дезинсекции, дератизации), расходов по капитальному ремонту имущества, расходов по реставрации памятников истории и культуры, расходов по оплате опытно-конструкторских и опытно-технологических, геолого-разведочных работ, расходов по оплате услуг по страхованию жизни, здоровья работников, расходов по проведению подрядных проектных и изыскательских работ в целях разработки проектно-сметной документации для строительства, реконструкции, технического перевооружения объектов);
  - прочие расходы, осуществляемые в целях оказания государственных услуг в части предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования (за исключением расходов на уплату налога на землю и налога на имущество);
  - расходы по оплате договоров на приобретение в целях оказания государственных услуг в части предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования сырья и материалов, предназначенных для однократного использования в процессе деятельности дошкольного образовательного учреждения в течение периода, не превышающего 12 месяцев, независимо от их стоимости, а также предметов, используе-

мых в процессе деятельности дошкольного образовательного учреждения в течение периода, превышающего 12 месяцев, но не относящихся к основным средствам.

## **2.5. Порядок расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета**

Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее - нормативные затраты) определяются на основе базовых нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее - базовые нормативные затраты) и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождение дошкольного образовательного учреждения, а также особенности реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования, и рассчитываются по формуле:

$$НЗ = БН \times К,$$

где:

БН - базовый норматив затрат;

К - корректирующий коэффициент.

В целях расчета нормативных затрат применяются коэффициенты, учитывающие особенности:

В целях расчета нормативных затрат применяются коэффициенты, учитывающие особенности:

1) реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования **для детей в возрасте до 3 лет, обучающихся в группах полного дня:**

- для детей (за исключением детей с туберкулезной интоксикацией), обучающихся в образовательных учреждениях;
- для детей с туберкулезной интоксикацией, обучающихся в образовательных учреждениях.

2) реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования **для детей в возрасте до 3 лет, обучающихся в группах кратковременного пребывания:**

- для детей (за исключением детей с туберкулезной интоксикацией), обучающихся в образовательных учреждениях;
- для детей с туберкулезной интоксикацией, обучающихся в образовательных учреждениях.

3) реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования **для детей в возрасте от 3 до 8 лет, обучающихся в группах полного дня:**

- для детей (за исключением детей с туберкулезной интоксикацией), обучающихся в образовательных учреждениях;
- для детей с туберкулезной интоксикацией, обучающихся в образовательных учреждениях;

4) реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования **для детей в возрасте от 3 до 8 лет, обучающихся в группах кратковременного пребывания:**

- для детей (за исключением детей с туберкулезной интоксикацией), обучающихся в образовательных учреждениях;
- для детей с туберкулезной интоксикацией, обучающихся в образовательных учреждениях.

**2.6. Порядок расчета базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника**

Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и рассчитывается по формуле:

$$\text{БН} = \text{БНГ} + \text{БНХ},$$

где БНГ - базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги.

Базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, определяется на основе стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги, затрат на приобретение материальных запасов, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иных затрат, непосредственно связанных с оказанием услуги (приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек), рассчитывается по формуле:

$$\text{БНГ} = \text{ССПУ} + \text{ЗО},$$

где ССПУ - стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в дошкольных образовательных учреждениях;

ЗО - затраты на приобретение материальных запасов, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иные затраты, непосредственно связанные с оказанием услуги.

**Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в ДООУ** представляет собой расходы на оплату труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала и рассчитывается на одного воспитанника исходя из следующих показателей:

- ✓ количество детей в группах дошкольного образовательного учреждения, установленное в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, утвержденными [постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15.05.2013 N 26](#);
- ✓ количество часов пребывания детей в группе;
- ✓ количество дней работы дошкольного образовательного учреждения в неделю;
- ✓ средняя квалификационная категория воспитателей дошкольных образовательных учреждений, фактически сложившаяся в Самарской области;
- ✓ средняя квалификационная категория иных педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, непосредственно участвующих в образовательном процессе, фактически сложившаяся в Самарской области;

- ✓ средний размер должностного оклада воспитателя, фактически сложившийся в дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и выплачиваемый за счет средств областного бюджета;
- ✓ средний размер должностного оклада иных педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, непосредственно участвующих в образовательном процессе, фактически сложившийся в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и выплачиваемый за счет средств областного бюджета;
- ✓ средний размер должностного оклада помощника воспитателя, фактически сложившийся в дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и выплачиваемый за счет средств областного бюджета;
- ✓ недельная нагрузка на воспитателя;
- ✓ недельная нагрузка на помощника воспитателя;
- ✓ количество ставок иных педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, непосредственно участвующих в образовательном процессе, фактически сложившееся в Самарской области на одного воспитанника;
- ✓ коэффициент, учитывающий замену работников на период очередного оплачиваемого отпуска, равен 1,1;

✓ **соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений:**

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

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

**коэффициент**, увеличивающий фонд оплаты труда на величину стимулирующей части - **1,3947**.

**Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги** в дошкольных образовательных учреждениях определяется по формуле

где Чп - часы пребывания детей в группе в день;

Др - дни работы дошкольного образовательного учреждения в неделю;

Нв - недельная нагрузка воспитателя;

СДОВ - средний размер должностного оклада воспитателя;

СДОПв - средний размер должностного оклада помощника воспитателя;

Нпв - недельная нагрузка помощника воспитателя;

КСП - количество ставок иных педагогических работников государственных дошкольных образовательных учреждений, непосредственно участвующих в образовательном процессе, фактически сложившееся в Самарской области, на одного воспитанника;

СДОип - средний размер должностного оклада иных педагогических работников государственных дошкольных образовательных учреждений, непосредственно участвующих в образовательном процессе;

КВ - коэффициент, увеличивающий размер фонда оплаты труда на величину выплат надбавок за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками, имеющими туберкулезную интоксикацию, не более 1,2, в том числе за работу с вредными химическими препаратами не более 1,12;

12 - количество месяцев в году;

К1 - коэффициент, увеличивающий размер базовой части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения на величину стимулирующих выплат;

К2 - коэффициент, увеличивающий размер фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения на замещение уходящих в отпуск работников;



КЗ - коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ЧВ - количество детей, установленное в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений, в группах для детей от 3 до 8 лет.

Базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги включает в себя расходы на оплату труда административно-хозяйственного, обслуживающего персонала и затраты на общехозяйственные нужды, необходимые для оказания государственной услуги.

Базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги рассчитывается по формуле:

$$\text{БНХ} = \text{ФОТ} + \text{ЗХ},$$

где ФОТ - расходы на оплату труда административно-хозяйственного, обслуживающего персонала;

ЗХ - затраты на общехозяйственные нужды, необходимые для оказания государственной услуги. Расходы на оплату труда административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяются по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ССПУ} \times \text{КС},$$

где ССПУ - стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в дошкольных образовательных учреждениях;

КС - отношение расходов на оплату труда административно-хозяйственного, обслуживающего персонала к стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в дошкольных образовательных учреждениях, фактически сложившееся в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области.

В состав базового норматива затрат входят следующие расходы:

- оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иных выплат компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией дошкольного образовательного учреждения);

- оплата работ, услуг, необходимых в целях оказания государственных услуг в части предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования (за исключением расходов по оплате коммунальных услуг, арендной платы за пользование имуществом в части расходов, связанных с оплатой договора аренды или субаренды зданий, помещений, земли, расходов по содержанию зданий, помещений, дворов (включая расходы по вывозу снега, мусора, дезинфекции, дезинсекции, дератизации), расходов по капитальному ремонту имущества, расходов по реставрации памятников истории культуры, расходов по оплате опытно-конструкторских и опытно-технологических, геолого-разведочных работ, расходов по оплате услуг по страхованию жизни, здоровья работников, расходов по проведению подрядных проектных и

изыскательских работ в целях разработки проектно-сметной документации для строительства, реконструкции, технического перевооружения объектов);

- прочие расходы, осуществляемые в целях оказания государственных услуг в части предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования (за исключением расходов на уплату налога на землю и налога на имущество);

расходы по оплате договоров на приобретение в целях оказания государственных услуг в части предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования сырья и материалов, предназначенных для однократного использования в процессе деятельности дошкольного образовательного учреждения в течение периода, не превышающего 12 месяцев, независимо от их стоимости, а также предметов, используемых в процессе деятельности дошкольного образовательного учреждения в течение периода, превышающего 12 месяцев, но не относящихся к основным средствам.

## **2.7. Порядок расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета**

- Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее - нормативные затраты) определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее - базовый норматив затрат) и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождение дошкольного образовательного учреждения, а также особенности осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные и основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования, и рассчитываются по формуле:

$$НЗ = БН \times К,$$

где БН - базовые нормативные затраты;

К - корректирующий коэффициент.

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми, кроме детей с туберкулезной интоксикацией, применяются коэффициенты, учитывающие особенности оказания услуги:

- ✓ за детьми, кроме детей с ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ за детьми с ограниченными возможностями здоровья;

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми с туберкулезной интоксикацией применяются коэффициенты, учитывающие особенности оказания услуги: в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности; в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

## **2.8. Порядок расчета базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника**

Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{БН = БНГ + БНХ,}$$

где БНГ - базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги.

Базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, определяется на основе стандартной (базовой) стоимости услуги по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в дошкольных образовательных учреждениях, затрат на приобретение продуктов питания, производимых за счет средств областного бюджета, затрат, связанных с оплатой работ, услуг, необходимых в целях осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в дошкольном образовательном учреждении, с приобретением расходных материалов, используемых для обеспечения соблюдения воспитанниками режима дня и личной гигиены, а также прочих расходов, производимых в целях осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в части обеспечения соблюдения воспитанниками режима дня и личной гигиены в дошкольном образовательном учреждении.

Базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{БНГ = ССУ + ЗПП + ЗРМ,}$$

где ССУ - стандартная (базовая) стоимость услуги по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в дошкольных образовательных учреждениях;

ЗПП - затраты на приобретение продуктов питания, производимых за счет средств областного бюджета;

ЗРМ - затраты, связанные с оплатой работ, услуг, необходимых в целях осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в дошкольном образовательном учреждении, с приобретением расходных материалов, используемых для обеспечения соблюдения воспитанниками режима дня и личной гигиены, а также прочих расходов, производимых в целях осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в части обеспечения соблюдения воспитанниками режима дня и личной гигиены в дошкольном образовательном учреждении.

Стандартная (базовая) стоимость услуги по осуществлению присмотра и ухода представляет собой расходы на фонд оплаты труда работников, непосредственно участвующих в осуществлении присмотра и ухода, и рассчитывается на одного воспитанника по формуле:

$$\mathbf{ССУ = (СДор \times КСр + СДОмр \times КСмр) \times 12 \times К1 \times К2 \times К3 \times К4,}$$

где СДор - средний размер должностного оклада (оклада) работников дошкольного образовательного учреждения (за исключением медицинских работников), непосредственно осуществляющих присмотр и уход за детьми в дошкольных учреждениях, фактически сложившийся в дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и выплачиваемый за счет средств областного бюджета;

СДОмр - средний размер должностного оклада медицинских работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход, фактически сложившийся в дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и выплачиваемый за счет средств областного бюджета;

КСр - количество ставок работников дошкольных образовательных учреждений (за исключением медицинских работников), осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, определяемое исходя из расчетной потребности в ставках работников на группу дошкольного образовательного учреждения, количества детей в группах дошкольного образовательного учреждения, установленного в соответствии с

Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15.05.2013 N 26, и дней работы дошкольного образовательного учреждения в неделю; КСмр - количество ставок медицинских работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, определяемое исходя из расчетной потребности в ставках работников на группу дошкольного образовательного учреждения, количества детей в группах дошкольного образовательного учреждения, установленного в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15.05.2013 N 26, и дней работы дошкольного образовательного учреждения в неделю;

12 - количество месяцев в году;

К1 - коэффициент, увеличивающий размер фонда оплаты труда на величину выплат надбавок за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками, имеющими туберкулезную интоксикацию, не более 1,2, в том числе за работу с вредными химическими препаратами не более 1,12;

К2 - коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения на замещение уходящих в отпуск работников;

К3 - коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, на величину стимулирующей части.

**Соотношение базовой части и стимулирующей части** фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений:

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

К4 - коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, на сумму расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных).

**В состав стимулирующей части** заработной платы включаются:

- ✓ стимулирующие выплаты медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- ✓ стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

✓ стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за выслугу лет. Прочие расходы, связанные с осуществлением присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста (затраты на приобретение продуктов питания, затраты, связанные с оплатой работ, услуг, необходимых в целях осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в дошкольном образовательном учреждении, с приобретением расходных материалов, используемых для обеспечения соблюдения воспитанниками режима дня и личной гигиены, а также прочие расходы, производимые в целях осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в части обеспечения соблюдения воспитанниками режима дня и личной гигиены в дошкольном образовательном учреждении), ежегодно устанавливаются учредителем дошкольного образовательного учреждения.

Базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги включает в себя расходы на оплату труда административно-хозяйственного, обслуживающего персонала и затраты на общехозяйственные нужды, необходимые для оказания государственной услуги.

В состав **базового норматива затрат** входят следующие расходы:

✓ оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иных выплат компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией дошкольного образовательного учреждения);

✓ оплата работ, услуг, необходимых для осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в части обеспечения соблюдения воспитанниками режима дня и личной гигиены в дошкольном образовательном учреждении (за исключением расходов по оплате коммунальных услуг, арендной платы за пользование имуществом в части расходов, связанных с оплатой договора аренды или субаренды зданий, помещений, земли, расходов по содержанию зданий, помещений, дворов (включая расходы по вывозу снега, мусора, дезинфекции, дезинсекции, дератизации), расходов по капитальному ремонту имущества, расходов по реставрации памятников истории и культуры, расходов по оплате опытно-конструкторских и опытно-технологических, геолого-разведочных работ, расходов по оплате услуг по страхованию жизни, здоровья работников, расходов по проведению подрядных проектных и изыскательских работ в целях разработки проектно-сметной документации для строительства, реконструкции, технического перевооружения объектов);

✓ прочие расходы, производимые в целях осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в части обеспечения соблюдения воспитанниками режима дня и личной гигиены в дошкольном образовательном учреждении (за исключением расходов на уплату земельного налога и налога на имущество организаций);

✓ расходы по оплате договоров на приобретение продуктов питания;

✓ расходы по оплате договоров на приобретение в целях осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в части обеспечения соблюдения воспитанниками режима дня и личной гигиены в дошкольном образовательном учреждении сырья и материалов, предназначенных для однократного использования в процессе

деятельности учреждения в течение периода, не превышающего 12 месяцев, независимо от их стоимости, а также предметов, используемых в процессе деятельности дошкольного образовательного учреждения в течение периода, превышающего 12 месяцев, но не относящихся к основным средствам.

## **2.9. Виды компенсационных выплат и иных обязательных выплат фонда оплаты труда, условия и порядок их назначения**

**2.9.1.** Настоящее Положение устанавливает размеры и условия установления выплат компенсационного характера всем работникам ДООУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- **Выплаты компенсационного характера:**
  - ✓ 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;
  - ✓ Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ не менее 4% от должностного оклада.
- Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития):
  - ✓ педагогам до 20% от оклада,
  - ✓ помощникам воспитателя до 15 % от оклада;
- Надбавка за работу в группах оздоровительной направленности и с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией:
  - ✓ педагогам до 20% от оклада,
  - ✓ помощникам воспитателя до 15% от оклада,
  - ✓ медицинской сестре до 15 % от оклада,
  - ✓ машинисту по стирке и ремонту спецодежды до 15 % от оклада.
- Для выполнения уставных целей и задач Учреждения за:
  - ✓ методическую и научно-исследовательскую работу – от 2000 руб.;
  - ✓ экспериментальную работу – от 1000 руб.;
  - ✓ разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений - от 1000 руб.;
  - ✓ высокий уровень организации образовательного процесса - от 1000 руб.

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

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

**2.9.5.** Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

**2.9.6.** Установить, что к расходным обязательствам Самарской области (постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186) относится осуществление, начиная с апреля 2015 года ежемесячных денежных выплат в размере **5 000 (пяти тысяч) рублей** на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих образовательные программы дошкольного образования (далее – денежные выплаты).

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту они не имеют права на ее получение. Установить, что денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

**2.9.7. Выплаты за метод. литературу.**

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

## **2.10. Выплаты стимулирующего характера: виды, условия и порядок их назначения работникам ДОО**

**2.10.1.** Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения и Михеевского филиала в пределах финансового обеспечения.

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

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

**2.10.3.** Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

**2.10.4.** Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации являются:

- ✓ стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- ✓ отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного сотрудника;
- ✓ отсутствие дисциплинарных взысканий;
- ✓ достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- ✓ своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

**2.10.5.** Все виды материального стимулирования и поощрения выплачиваются сотрудникам структурного подразделения и Михеевского филиала на основании приказа директора Учреждения.

**2.10.6.** Размер стимулирующих выплат работникам и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

**2.10.7.** К выплатам стимулирующего характера **руководителям структурного** подразделения и Михеевского филиала относятся:

- ✓ надбавки за эффективность (качество) работы;
  - ✓ доплаты за интенсивность и напряженность работы;
  - ✓ премии и иные поощрительные выплаты.
- Эффективность (качество) работы руководителей СП для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему .
  - Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее - премии) устанавливаются руководителю структурного подразделения и Михеевского филиала в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач , возложенных на соответствующее образовательное учреждение.
  - Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим руководителям ДОУ:
    - ✓ проработавшим менее календарного года в должности руководителя СП;



- ✓ имеющим дисциплинарные взыскания;
- ✓ под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы реализуемых ДОО образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности СП, необходимых для определения его вида и категории, в рамках процедуры государственной аккредитации.

- Общая сумма выплаченных в течение года руководителям СП выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП. (Приказ МоиН СО от 19.02.2009 г. № 31-од).

- Размер стимулирующей надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений при достижении ими следующих значений

(Приложение №2), (Приказы МоиНСО от 14.12.2020 г. №555-од):

- ✓ от 30 до 40 баллов – 2% от размера стимулирующего фонда
- ✓ от 41 до 50 баллов – 3 % от размера стимулирующего фонда
- ✓ от 51 до 60 баллов – 4 % от размера стимулирующего фонда
- ✓ от 61 до 69 баллов – 5 % от размера стимулирующего фонда
- ✓ 70 баллов и более – 6 % от размера стимулирующего фонда СП.

**2.10.8.** Стимулирующая надбавка старшему воспитателю устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 1, 3 и 5 частей стимулирующей части ФОТ, представленным в **Приложении № 2** данного Положения:

- от 0 до 19 баллов – от 500 руб.;
- от 20 до 39 баллов – от 1000 руб.;
- от 40 до 60 баллов – от 1500 руб.

**2.10.9.** Стимулирующая надбавка бухгалтеру устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 5 части стимулирующей части ФОТ, представленным в **Приложении № 2** данного Положения:

- от 2 до 4 баллов – от 500 руб.;
- от 5 до 7 баллов – от 1000 руб.;
- от 8 до 10 баллов – от 1500 руб.

**2.10.10.** Стимулирующая надбавка медицинской сестре устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 4 и 5 частей стимулирующей части ФОТ, представленным в **Приложении № 2** данного Положения:

- от 0 до 6 баллов – от 500 руб.;
- от 7 до 14 баллов – от 1000 руб.;
- от 15 до 21 баллов – от 1500 руб.

**2.10.11.** Стимулирующая надбавка заведующему хозяйством устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 5 части стимулирующей части ФОТ, представленным в **Приложении № 5** данного Положения:

- от 0 до 9 баллов – от 500 руб.;
- от 11 до 21 баллов – от 1000 руб.;
- от 22 до 30 баллов – от 1500 руб.

**2.10.12.** Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком с 01 января по 31 декабря на основании представленных сотрудниками в Экспертную комиссию материалов по самоанализу деятельности, в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора Учреждения (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев).

**2.10.13.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения и Михеевского филиала распределяется следующим образом:

- на выплаты без учета стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования детей:

- ✓ директору до **3 %** от стимулирующей части фонда оплаты труда

- ✓ руководителю структурного подразделения до **3%** от стимулирующей части фонда оплаты труда;

**2.10.14.** Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников структурного подразделения и Михеевского филиала, за исключением руководителя, а также условия их осуществления, устанавливается коллективным договором, 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).

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов 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 результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

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

**2.10.15.** Расчет стоимости 1 балла производится по формуле:

$$в = \frac{Р}{К1 \times К2}$$

где **в**– стоимость одного балла;

**Р** - размер одного вида стимулирующих выплат;

**К1**- количество сотрудников, получающие определенный вид выплаты;

**К2** – максимальное количество баллов которое могут набрать сотрудники в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат.

Стоимость 1 балла высчитывается за каждый вид стимулирующих выплат (разделы 5.1 ; 5.3; 5.4; 5.5).

Стоимость одного балла по одному виду стимулирующих выплат x количество баллов, которое набрал сотрудник = стимулирующая надбавка по 1 показателю.

Общая сумма стимулирующей надбавки сотрудника = стимулирующая надбавка по 1 показателю ( раздел 5.1) + стимулирующая надбавка за стаж + стимулирующая

надбавка по 3 показателю( раздел 5.3) + стимулирующая надбавка по 4 показателю( раздел 5.4) + стимулирующая надбавка по 5 показателю( раздел 5.5).

**2.10.16.** Срок представления работниками ДОО материалов по самоанализу в экспертную комиссию по распределению стимулирующих выплат: до 17 января (по итогам работы за год).

Экспертная комиссия по распределению стимулирующих надбавок создается в каждом структурном подразделении по приказу директора Учреждения.

В состав экспертной комиссии по распределению стимулирующих надбавок по критериям деятельности входят:

- ✓ представитель трудового коллектива (председатель комиссии);
- ✓ руководитель структурного подразделения;
- ✓ старший воспитатель;
- ✓ медицинская сестра;
- ✓ заведующий хозяйством.

Члены экспертной комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости запрашивают дополнительную информацию у сотрудников. Комиссия имеет право на обоснованное снижение или повышение баллов. По завершении работы экспертная комиссия оформляет протокол. На подписание протокола рабочей комиссии предоставляется не более 3 дней.

**2.10.17.** Подписанный протокол экспертная комиссия передает директору Учреждения, а тот в свою очередь на согласование Управляющему Совету ГБОУ СОШ с. Майское. Управляющий Совет проводит согласование протокола в течение 3-х дней. По итогам согласования протокола, директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих надбавок не позднее 20 января.

**2.10.18.** Снижение или отмена стимулирующих надбавок осуществляются в случаях:

- ✓ наличие случаев травматизма детей, во время его пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за его жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- ✓ грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда и противопожарной защиты;
- ✓ при выявлении недостоверных сведений, предоставленных в материалах самоанализа.

**2.10.19.** Стимулирующая надбавка снимается приказом директора по согласованию с экспертной комиссией и Управляющим советом с момента появления основания. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, стимулирующая надбавка может сниматься приказом директора без согласования с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента издания приказа о дисциплинарном взыскании.

**2.10.20.** Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

**2.10.21.** Стимулирующие выплаты руководителям СП устанавливаются директором с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя СП и средней заработной платы работников соответствующего СП, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

**2.10.22.** Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителям СП могут быть отменены или снижены директором до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя СП и средней заработной платы работников

соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности **4**.

**2.10.23.** Формы критериев по должностям (Листы результативности) с баллами применяется согласно Приложения №2

## **2.11.Порядок распределения средств из экономии фонда оплаты труда**

**2.11.1.** Создавшаяся экономия базового и стимулирующего фонда направляется на стимулирующие доплаты, премии и материальную помощь всем категориям работников ДОУ.

**2.11.2.** Показатели для установления стимулирующих доплат из экономии ФОТ для административно- управленческого персонала, а также для сотрудников СП, которые выполняют данные критерии:

<b>Критерии</b>	<b>Сумма</b>
За разработку разделов основной общеобразовательной программы	от 500 рублей
За высокое качество организации и проведения ремонтных работ	от 500 рублей
Участие в социально-значимых проектах, мероприятиях и др.	от 500 рублей
Участие в инновационном процессе Учреждения	от 500 рублей
Материально ответственным работникам	от 500 рублей
Работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда	от 500 рублей
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	от 500 рублей
За эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, сайтом ДОО	от 500 рублей
Благоустройство территории	от 500 рублей
Создание предметно-развивающей среды, направленной на сохранение здоровья воспитанников и соблюдение эстетических требований	от 500 рублей
Увеличение объема отчетной документации	от 500 рублей
Участие в конкурсах различного уровня	от 500 рублей
Сложность и важность выполняемой работы.	от 500 рублей

**2.11.3.** Доплаты из экономии ФОТ могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на год при наличии экономии в ФОТ структурного подразделения.

**2.11.4.** Решение об установлении доплат и их размерах принимается директором Учреждения по согласованию с руководителями структурных подразделений.

**2.11.5.** Премирование работников структурных подразделений может осуществляться за учебный год, за полугодие, квартал или месяц.

**Показатели премирования:**

- **для руководителя структурного подразделения, методиста, старшего воспитателя:**
  - ✓ за качественную и результативную организацию работы ДООУ и осуществление контроля за деятельностью структурного подразделения - от 500 рублей;
  - ✓ за высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса ДООУ – от 500 рублей;
  - ✓ за результативную методическую и консультационную работу на муниципальном уровне – от 500 рублей;
  - ✓ за качественную организацию работы ДООУ в летний оздоровительный период – от 500 рублей;
  - ✓ за качественную организацию и результативное проведение мероприятий в ДООУ – от 500 рублей;
  - ✓ за качественную и результативную организацию работы по подготовке к конкурсам и соревнованиям разного уровня – от 500 рублей.
  
- **для педагогических работников:**
  - ✓ за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» - от 300 рублей;
  - ✓ за высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ и методической работы на муниципальном уровне – от 500 рублей;
  - ✓ за качественную организацию и проведение мероприятий по работе с детьми в летний оздоровительный период – от 500 рублей;
  - ✓ за качественную и результативную организацию и проведение работы по приоритетным направлениям – от 500 рублей;
  - ✓ за качественную реализацию проектов, результативное участие в благотворительных форумах, конференциях, проектах - от 500 рублей;
  - ✓ за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий при подготовке мероприятий к различным праздникам, родительских собраний, консультирование родителей, проведения открытых занятий в ДООУ – от 500 рублей;
  - ✓ за качественную разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности – от 500 рублей;
  - ✓ за результативное и активное участие в подготовке ДООУ к новому учебному году – от 500 рублей;
  - ✓ за качественную и результативную организацию работы по подготовке дошкольников к конкурсам, соревнованиям различного уровня – от 500 рублей;
  - ✓ за профессиональное, качественное и плодотворное сотворчество с родителями – от 500 рублей;
  - ✓ за качественное и своевременное заполнение личных дел детей – от 500 рублей.
  
- **для административно-хозяйственного персонала:**
  - для заместителей руководителя:
  - за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» - от 300 рублей;

- за высокие результаты работы по внедрению здоровьесберегающих технологий в ДООУ и методической работы на муниципальном уровне – от 500 рублей;
- за качественную организацию и проведение мероприятий по работе с детьми в летний оздоровительный период – от 500 рублей;
- за активное и результативное участие в подготовке Детского сада к новому учебному году – от 500 рублей;
- профессиональное, качественное и плодотворное сотворчество с родителями – от 500 рублей;
- за результативную работу по выполнению требований СанПиН – от 500 рублей;
- за организацию качественного контроля соблюдения санитарно-эпидемиологического режима в ДООУ – от 500 рублей;
- за качественную организацию питания детей в ДООУ и осуществления контроля процесса питания детей – 500 рублей.

- **для бухгалтера:**

- за качественное оформление документации, вовремя подготовленные отчеты, своевременное выполнение заданий – от 500 рублей.

- **для помощников воспитателя, кухонных рабочих, уборщиков служебных помещений, рабочих по стирке белья, сторожей, рабочего по обслуживанию здания и пр. персонала:**

- за качественную организацию и проведение мероприятий в работе с детьми в летний оздоровительный период – от 200 рублей;
- за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» – от 200 рублей;
  - за активное участие и результативную работу в подготовке Детского сада к новому учебному году – от 200 рублей;
  - за качественную организацию питания детей в ДООУ – от 200 рублей;
  - за результативную работу по обеспечению сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН – от 200 рублей;
  - за качественную и результативную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания детского сада – от 200 рублей;
  - за результативную работу по созданию и сохранению оптимальных условий для эффективной работы сотрудников ДООУ – от 200 рублей;
  - за качественное благоустройство территории ДООУ – от 200 рублей.

- **для поваров и кухонных работников:**

- за качественную организацию питания, за качественное и своевременное оформление документации, работу без замечаний, жалоб и штрафов – от 200 рублей.

- **для завхоза:**

- ✓ за качественное выполнение особо важных поручений, ответственное отношение систематизации оборудования – от 300 рублей;
- ✓ за качественную организацию контроля за дежурством сторожей по ДООУ – от 300 рублей;
- ✓ за результативную подготовку помещений к проведению праздников, к началу учебного года - от 300 рублей;

- ✓ за качественную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания Детского сада – от 300 рублей.

#### **2.11.6. Основаниями для премирования служат положительные результаты работы:**

- ✓ высокое качество проведения открытых мероприятий;
- ✓ победы в смотрах, конкурсах, фестивалях и т. д.;
- ✓ организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- ✓ внедрение ресурсосберегающих технологий ;
- ✓ за высокие результаты в реализации программы развития СП ;
- ✓ за обеспечение работы учреждения в режиме развития;
- ✓ за ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- ✓ за качественное выполнение плана работы ДОО и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- ✓ за разработку инновационных программ и другие результаты деятельности;
- ✓ за оперативное выполнение особо срочных работ;
- ✓ за выполнение сверхплановых заданий;
- ✓ за иные виды деятельности не предусмотренные должностной инструкцией;
- ✓ за высокую степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса.

#### **2.12.7. Другие виды премирования**

Единовременная премия работнику учреждения может выделяться:

- в связи с рождением ребёнка – от 1000 рублей;
- в связи со свадьбой работника учреждения – от 1500 рублей;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – от 2000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста – от 2000 рублей.;
- в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта и другими;
- в связи с профессиональными праздниками (День учителя, День дошкольного работника, День бухгалтера)

Премирование производится из фонда заработной платы при наличии его экономии.

#### **2.12.8. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:**

- длительное заболевание работника более 1 месяца – от 1000 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения – от 3000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – от 3 000 рублей;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности – от 3 000 рублей;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) – от 1000 рублей.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.

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

## **2.13. Порядок ежемесячной выплаты молодым педагогическим работникам ДОО**

**2.13.1.** Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей 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. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

**2.13.2.** Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей 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. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения **трех лет** со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

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

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 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 имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому до-



говору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

При исчислении срока, указанного в абзаце 2.13.2., не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ Пестравского филиала ГБОУ СОШ с. Майское ДДТ с. Пестравка (далее – ДДТ), реализующего программы дополнительного образования



**3.1. Формирование фонда оплаты труда работников ДДТ**, осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) в образовательных учреждениях соответствующего типа и вида по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left( \frac{NROP_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} + \frac{NROH_{zi} \times Q_{ki} \times n_z}{12} + NF_j \right) + T$$

где:

$NROP_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей  $i$ -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$NROH_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

$D_{ki}$  - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся потребителями соответствующей  $i$ -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

$Q_{ki}$  - количество человеко-часов соответствующей  $i$ -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

$n_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей  $i$ -й государственной услуги в сфере образования;

$z$  - порядковый номер периода;

$k$  - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

$NF_j$  - затраты на выполнение за счёт средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного зара-

ботка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j-ому виду деятельности;

j - вид деятельности;

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

12 - количество месяцев в году.

### 3. 2. Структура фонда оплаты труда работников Пестравского филиала

#### ДДТ с. Пестравка

3.2.1. Фонд оплаты труда работников Пестравского филиала Дома детского творчества с. Пестравка (далее ДДТ) состоит из:

- **базовой** части в размере **52,835%** от фонда оплаты труда;
- **специальной** части в размере **1,902%** от фонда оплаты труда;
- **стимулирующей** части в размере **45,263%** от фонда оплаты труда;
- **объема средств областного бюджета** в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня **МРОТ**.

3.2.2. В **базовую часть** фонда оплаты труда работников ДДТ включается оплата труда исходя из должностных окладов.

3.2.3. **Специальная часть** фонда оплаты труда работников ДДТ включает в себя:

- ✓ компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- ✓ выплаты 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.

3.2.4. **Стимулирующая часть** фонда оплаты труда работников ДДТ включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу, а именно:

- ✓ надбавки за эффективность (качество) работы и доплаты стимулирующего характера;
- ✓ премии;
- ✓ иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения.

3.2.5. **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. На очередной и последующие годы расходы на фонд оплаты труда в расчете на каждого обучающегося образовательного учреждения определяются исходя из величины должностных окладов (окладов) работников, размеры и сроки увеличения которых устанавливаются Правительством Самарской области.

### **3.3. Порядок расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета**

Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее - нормативные затраты) определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее - базовый норматив затрат) и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождение образовательного учреждения, особенности реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ рассчитываются по формуле:

$$\text{НЗ} = \text{БН} \times \text{К}$$

где БН - базовые нормативные затраты;

К - корректирующий коэффициент, учитывающий особенности реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ:

- ✓ для обучающихся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам в учреждениях дополнительного образования - структурных подразделениях школ, расположенных в сельской местности, за исключением дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ физкультурно спортивной направленности, дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в конноспортивных объединениях, дополнительных общеразвивающих программ художественно-эстетической направленности, реализуемых в структурных подразделениях - школах искусств, дополнительных общеразвивающих программ технической направленности, реализуемых в детском технопарке;
- ✓ для обучающихся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам физкультурно-спортивной направленности в учреждениях дополнительного образования - структурных подразделениях школ, расположенных в сельской местности;
- ✓ для обучающихся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам технической направленности, реализуемым в детском технопарке.

### **3.4. Порядок расчета базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося**

**3.4.1.** Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и определяется по формуле:

$$\text{БН} = \text{БНГ} + \text{БНХ}$$

где БНГ - базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государ-

ственной услуги.

Базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, определяется на основе стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги, затрат на приобретение материальных запасов, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иных затрат, непосредственно связанных с оказанием услуги, и рассчитывается по формуле:

$$\text{БНГ} = \text{ССПУ} + 30$$

где ССПУ - стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;

30 - затраты на приобретение материальных запасов, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иные затраты, непосредственно связанные с оказанием услуги.

**3.4.2 Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги** по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ представляет собой расходы на оплату труда педагогических работников и рассчитывается на одного обучающегося исходя из следующих показателей:

количество детей в группе, установленное в соответствии с СанПиН 2.4.4.3172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей", утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 04.07.2014 N 41;

средняя квалификационная категория педагогов дополнительного образования, фактически сложившаяся в Самарской области;

средняя квалификационная категория иных педагогических работников образовательных учреждений, фактически сложившаяся в Самарской области;

средний размер должностного оклада педагогов дополнительного образования, выплачиваемый в образовательных учреждениях Самарской области за счет средств областного бюджета;

средний размер должностного оклада иных педагогических работников образовательных учреждений, выплачиваемый в образовательных учреждениях Самарской области за счет средств областного бюджета;

количество ставок иных педагогических работников образовательных учреждений, фактически сложившееся в Самарской области;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда на величину специальной части - 1,036;

коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда на величину стимулирующей части - 1,8269;

количество учебных часов в неделю при 6-дневной рабочей неделе:

3 часа - на реализацию дополнительных общеразвивающих программ различных направленностей, за исключением дополнительных общеразвивающих программ физкультурно-спортивной направленности, дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в конноспортивных объединениях - структурных подразделениях общеобразовательных учреждений, дополнительных общеразвивающих программ художественно-эстетической направленности, реализуемых в школах искусств-структурных подразделениях общеобразовательных учреждений;

3.5 часа - на реализацию дополнительных общеразвивающих программ физкультурно-спортивной направленности, за исключением программ, реализуемых в специализированных детско-юношеских школах олимпийского резерва;

4.5 часа - на реализацию дополнительных общеразвивающих программ физкультурно-

спортивной направленности, реализуемых в специализированных детско-юношеских школах олимпийского резерва;

9 часов - на реализацию дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в конноспортивных объединениях - структурных подразделениях общеобразовательных учреждений;

9 часов - на реализацию дополнительных общеразвивающих программ художественно-эстетической направленности, реализуемых в школах искусств - структурных подразделениях общеобразовательных учреждений;

4 часа - на реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ технической направленности, реализуемых в детском технопарке, из которых два часа предусмотрено на деление группы на подгруппы.

**3.4.3. Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги** по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ определяется по формуле:

$$ССПУ = \left( \frac{СДОВ \times КСВ}{ЧВ} + \frac{СДОП \times КСПП}{ЧВ} \right) \times 12 \times K_1 \times K_2 \times K_3$$

где СДОВ - средний размер должностного оклада педагога дополнительного образования;

КСВ - количество ставок педагогов дополнительного образования на группу;

КСП - количество ставок иных педагогических работников образовательных учреждений, фактически сложившееся в Самарской области на группу обучающихся;

СДОП - средний размер должностного оклада иных педагогических работников образовательных учреждений;

12 - количество месяцев в году;

K1 - коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения на величину специальной части фонда оплаты труда;

K2 - коэффициент увеличивающий размер базовой и специальной частей фонда оплаты труда работников образовательного учреждения на величину стимулирующей части фонда оплаты труда;

K3 - коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ЧВ - количество детей, установленное в соответствии с [СанПиН 2.4.4.3172-14](#) "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей", утвержденными [постановлением](#) Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 04.07.2014 N 41.

Базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги включает в себя расходы на оплату труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и затраты на общехозяйственные нужды, необходимые для оказания государственной услуги.

Базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги определяется по формуле:

$$БНХ = ФОТ + ЗХ$$

где ФОТ - расходы на оплату труда административно-хозяйственного, учебно - вспомогательного обслуживающего персонала;

ЗХ - затраты на общехозяйственные нужды, необходимые для оказания государственной услуги.

Расходы на оплату труда административно-хозяйственного, учебно- вспомогательного, обслуживающего персонала определяются по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ССПУ} \times \text{КС}$$

где ССПУ - стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги по реализации дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ;

КС - отношение расходов на оплату труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала к стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги по реализации дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ, фактически сложившееся в государственных образовательных учреждениях Самарской области.

#### **3.4.4. В состав базового норматива затрат входят следующие расходы:**

- ✓ оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения);
- ✓ оплата работ, услуг, необходимых в целях оказания государственных услуг по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ (за исключением расходов по оплате коммунальных услуг, арендной платы за пользование имуществом в части расходов, связанных с оплатой договора аренды или субаренды зданий, помещений, земли, расходов по содержанию зданий, помещений, дворов (включая расходы по вывозу снега, мусора, дезинфекции, дезинсекции, дератизации), расходов по капитальному ремонту имущества, расходов по реставрации памятников истории и культуры, расходов по оплате опытно-конструкторских и опытно-технологических, геологоразведочных работ, расходов по оплате услуг по страхованию жизни, здоровья работников, расходов по проведению подрядных проектных и изыскательских работ в целях разработки проектно-сметной документации для строительства, реконструкции, технического перевооружения объектов);
- ✓ прочие расходы, осуществляемые в целях оказания государственных услуг по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ (за исключением расходов на уплату налога на землю и налога на имущество);
- ✓ расходы по оплате договоров на приобретение в целях оказания государственных услуг по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ сырья и материалов, предназначенных для однократного использования в процессе деятельности образовательного учреждения в течение периода, не превышающего 12 месяцев, независимо от их стоимости, а также предметов, используемых в процессе деятельности образовательного учреждения в течение периода, превышающего 12 месяцев, но не относящихся к основным средствам.

**3.4.5.** Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося, ставшего победителем или призером всероссийских и международных конкурсов, состязаний и других мероприятий, увеличивается на 50% по сравнению с нормативными затратами на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, рассчитанными в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета по очной форме обучения и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения, утвержденной настоящим постановлением.

### **3.5. Виды компенсационных выплат и доплат из специальной части фонда оплаты труда, условия и порядок их назначения**

**3.5.1.** Все виды доплат, установленные работнику Школы, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц в пределах фонда оплаты труда соответствующего финансового года.

Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

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

Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

**3.5.3.** Работникам Школы производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера исчисляются в суммовом выражении и начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок. Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается в зависимости от продолжительности работы в данных условиях и по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, а также в соответствии с Коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения, нормативными документами субъекта Российской Федерации по оплате труда, иными нормативными документами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации. **К компенсационным выплатам** относятся следующие доплаты:



Виды компенсационных выплат	Условия назначения и размер выплат
За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в размере не менее 4% должностного оклада (оклада) в соответствии с коллективным договором по результатам специальной оценки условий труда.
За работу в ночное время	Устанавливается за работу с <b>22.00</b> часов до <b>06.00</b> часов согласно таблице учета рабочего времени. Размер доплаты <b>35%</b> от должностного оклада (в соответствии со ст.154 ТК РФ)
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно производственному календарю)	Работа оплачивается в двойном размере (в соответствии со ст.153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере
За сверхурочную работу	Устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в таблице учета рабочего времени. Работа оплачивается за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (в соответствии со ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
За расширение зоны обслуживания	Устанавливается при наличии вакансий на основании дополнительного соглашения к трудовому договору в размере должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу
За совмещение профессий (должностей)	Устанавливается при наличии вакансий на основании дополнительного соглашения к трудовому договору в размере должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу

За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на основании дополнительного соглашения к трудовому договору в размере должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу согласно фактически отработанному времени. Для педагогических работников доплата производится с учетом квалификационной категории работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника.
За увеличение объема работы	Производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору

**3.5.4.** Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС. РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю.

**3.5.5.** Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на **приобретение книгоиздательской продукции** и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**3.5.6.** Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей 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. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения **трех лет** со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

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

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 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 имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в

данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

При исчислении срока, указанного в абзаце 3.5.6., не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

**3.5.7. К иным обязательным выплатам и доплатам из Специальной части фонда оплаты труда** относятся:

- доплаты учителям, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- пособия по временной нетрудоспособности (первые 3 дня), выплачиваемые работодателем;
- доплаты педагогическим работникам за:
  - наставничество за молодыми специалистами от 500 руб;
  - работу с родителями от 300 руб;
  - заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, спортивный зал и т.д.) от 500 руб;
  - использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения от 100 руб.;
  - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

Повышающий коэффициент	Деление на группы
1	класс не делится на группы
2	класс делится на группы

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

Повышающий коэффициент	Квалификационная категория
1,2	Высшая
1,1	Первая
1,05	Вторая

• другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- **доплаты за реализацию поставленных целей:**
  - ✓ за разработку и периодический пересмотр (не реже 1 раз в 5 лет) инструкций по охране труда – от 300 руб.;
  - ✓ контроль за противопожарным состоянием – от 300 руб.;
  - ✓ за ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, направленной на сохранение здоровья учащихся - от 300 руб.

- ✓ за руководство педагогической практикой на основании договора с ВУЗом (в соответствии с договором) – от 500 руб.;
- ✓ за организацию и участие в районных, окружных, областных соревнованиях, организации и проведение спортивных праздников, Дней здоровья – от 300 руб.;
- ✓ ответственному лицу за организацию питания учащихся и за оздоровление учащихся - от 500 руб.;
- ✓ ответственному лицу за организацию работы по охране труда и технике безопасности учебно-воспитательного процесса - от 300 руб.;
- ✓ обеспечение контроля безопасности приборов и ТСО – от 300 руб.;
- ✓ организацию воспитательной работы, общественно-полезного труда, производительного труда, производительного труда в соответствии с нормами и правилами охраны труда – от 500 руб.;
- ✓ организацию с обучающимися и воспитанниками мероприятий по предупреждению травматизма и дорожно-транспортных происшествий – от 500 руб.;
- ✓ за руководство методическим объединением – от 200 руб.;
- ✓ за работу с библиотечным фондом – от 200 руб.;
- ✓ ответственному лицу, за составление и корректировку расписания уроков, отвечающего санитарным требованиям и нормам – от 1000 руб.;
- ✓ за внедрение в образовательный процесс новых технологий – от 500 руб.;
- ✓ за обслуживание компьютеров, установку программ на компьютеры – от 500 руб.;
- ✓ за работу с использованием электронных учебников, внедрение в образовательный процесс новых УМК – от 500 руб.;
- ✓ за звание «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» – от 200 руб.;
- ✓ за Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – от 100 руб.;
- ✓ за ведение сайта – от 500 руб.;
- ✓ за работу с электронной почтой – от 500 руб.;
- ✓ за ведение протоколов педагогического совета – от 500 руб.;
- ✓ административно-хозяйственному персоналу за выполнение работ по обслуживанию здания школы, за участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года – в зависимости от выполненной работы - от 200 руб.;
- ✓ работа с архивными документами (подготовка справок для подтверждения льготного стажа педагогических работников ОО) – от 300 руб.;
- ✓ ведение табеля учета рабочего времени – от 300 руб.;
- ✓ работа по персонифицированному учету с ПФ РФ – от 300 руб.;
- ✓ организация работы по привлечению благотворительных пожертвований – от 1000 руб.;
- ✓ оформление пакета документов для получения ЭЦП, использование и обеспечение ее сохранности – от 1000 руб.;
- ✓ увеличение объема работ в связи с проведением на базе школы районных (окружных) мероприятий – от 300 руб.;
- ✓ ремонт спортивного и хозяйственного инвентаря – от 300 руб.;
- ✓ увеличение объема работ в связи с устранением последствий косметического и капитального ремонтов – от 500 руб.;
- ✓ увеличение объема работ в связи с устранением последствий после аварийных ситуаций – от 500 руб.;

- ✓ за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета при дистанционном обучении – от 500 руб.;
- ✓ за обслуживание сложных инструментов (газонокосилки, электропилы и пр.) – от 1000 руб.;

### **3.6. Выплаты стимулирующего характера: виды, условия и порядок назначения работникам ДДТ**

**3.6.1.** Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДДТ.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников Школы включает выплаты и доплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда:

- ✓ **выплаты (надбавки)**, направленные на стимулирование работников к достижению ими качественного результата труда по **Листам оценки качества (результативности) работы (ПРИЛОЖЕНИЕ 3)**;
- ✓ поощрения за выполнение работы (**премии, доплаты**);
- ✓ **ежемесячные (разовые) стимулирующие выплаты** работникам, занятым в реализации Программы развития Учреждения.

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.

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.

Стимулирующие **выплаты (надбавки) за результативность и качество работы** назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников один раз в год (в январе) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

Стимулирующие **доплаты, премии и иные поощрительные выплаты** могут быть назначены в любое время и на любой период в пределах одного учебного года.

**3.6.2.** 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.

**3.6.3.** Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

**3.6.4.** Стимулирующие выплаты (надбавки) за результативность и качество работы директору Учреждения устанавливаются учредителем по согласованию с руководителем Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области на основании предоставленного им листа эффективности (качества) работы руководителя, согласованного с Управляющим советом Учреждения.

**3.6.5.** Распределение стимулирующих выплат работникам проходит на основании заключения экспертного совета по определению эффективности качества труда работников.

Экспертный совет по определению эффективности качества труда работников (далее – экспертный совет) создается с целью мониторинга и оценки качества работы работников образовательного Учреждения. Экспертный совет состоит из 5 человек: председателя профсоюзного комитета, учителей с высшей квалификационной категорией, заместителя директора по УВР, работников образовательной организации.

Члены экспертного совета рассматривают предоставленные работниками Листы самоанализа деятельности и Портфолио работников в соответствии с утвержденными критериями, в случае необходимости запрашивают дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности, соблюдают регламент работы экспертного совета, обеспечивают объективность принимаемых решений, осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев.

На основании представленных материалов члены экспертного совета оформляют **протокол** с количеством полученных каждым работником баллов. С заключением экспертного совета работники знакомятся под роспись.

В случае несогласия с решением экспертного совета работник в течение 3 дней с момента опубликования протокола вправе подать в экспертный совет заявление. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения установленной процедуры рассмотрения самоанализа, допущения технической ошибки, необъективной оценки профессиональной деятельности работника. Экспертный совет обязан осуществить проверку заявления работника и дать ответ по результатам проверки не позднее 3-х дней с момента подачи заявления.

<b>Сроки подачи, рассмотрения, согласования, утверждения показателей и выплат:</b>	
1. Материалы работников по самоанализу	не позднее 15 января
2. Рассмотрение самоанализа работников экспертного совета	не позднее 17 января
3. Ознакомление работников с решением экспертного совета	не позднее 20 января

4. Представление руководителем ОО в Управляющий совет аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда	не позднее 21 января
5. Рассмотрение аналитических материалов Управляющим советом образовательной организации	не позднее 23 января
6. Издание приказов директора	не позднее 28 января

В случае установления в ходе проверки факта нарушения установленной процедуры рассмотрения самоанализа, допущения технической ошибки, необъективной оценки профессиональной деятельности экспертный совет определяет окончательное количество баллов

Руководитель Учреждения представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в Управляющий Совет школы и согласовывает списки работников и размеры выплат не позднее **15 января** каждого года. Руководитель Учреждения утверждает размер выплат и списки работников в день согласования их с Управляющим Советом школы приказом по Учреждению.

Назначение **разовых стимулирующих выплат** производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

- сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;
- сроки подачи представления директором в Управляющий Совет школы и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента, оговорённого приказом.

**3.6.6.** Установленные работникам стимулирующие **доплаты** исчисляются в рублях, **надбавки** - в баллах. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора образовательной организации на следующий день после заседания Управляющего совета и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

**3.6.7.** Стимулирующие выплаты производятся по результатам предыдущего календарного года на период январь-декабрь текущего календарного года.

**3.6.8.** При расчете стимулирующих выплат применяется методика перевода балла в денежное выражение. Стоимость одного балла утверждается приказом директора образовательной организации на январь - декабрь. Применяется следующий механизм перевода балла в денежное выражение:

- 6) Ст. ФОТ ш. = Ст.Ч. пед.+ Ст.Ч. ахп.;
- 7) Ст.Ч. пед. : макс.возможное кол-во баллов по ЛЮ пед. = ст-ть. 1СБ пед.;
- 8) Ст.ФОТ.ахп. : макс.возможное кол-во баллов по ЛЮ ахп. = ст-ть. 1 СБ ахп.;
- 9) СВпед. = СБпед. x ст-ть 1СБпед.;
- 10) СВахп. = СБахп. x ст-ть 1СБахп..

**Условные обозначения:**

Ст.ФОТш.– общий стимулирующий фонд оплаты труда работников Школы за период выплат;

Ст.Ч.пед. – стимулирующая часть на выплаты педагогическим работникам;

Ст.Ч. ахп. - стимулирующая часть на выплаты административно – хозяйственному персоналу;

1СБ пед.– стоимость 1 стимулирующего балла по листу оценивания педагогического работника;

1СБ ахп. - стоимость 1 стимулирующего балла по листу оценивания административно-хозяйственного персонала

СВпед. – стимулирующие выплаты педагогическим работникам;

СВахп. - стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу.

**3.6.9.** В связи с различной методикой расчета ФОТ педагогических и непедагогических работников приказом директора утверждается разная стоимость одного балла для педагогических работников и для административно-хозяйственного персонала.

**3.6.10.** Распределение стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается в пропорциях:

- директору образовательной организации - не более 3%;
- педагогические работники и административно – хозяйственный персонал - не менее 97 %;

**3.6.11.** Рассмотрение распределения доплат из стимулирующего фонда может проходить как на основании самоанализа работника, так и на основании справок заместителей, результатов мониторинга.

**3.6.12.** Возможность снижения и отмены стимулирующих выплат возникает в случае дисциплинарных взысканий:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- при невыполнении или ненадлежащем выполнении должностных обязанностей;
- при халатном отношении к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.
- наличие замечаний контролирующих органов;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- несвоевременное, некачественное ведение документации;
- снижение нормативов финансирования по статье 211 (заработная плата).

**Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу директора Учреждения).**

Стимулирующие выплаты в установленном размере выплачиваются ежемесячно до установления нового размера по итогам прошедшего года.

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

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании утверждённых Положением критериев оценки деятельности работников.

Стимулирующие выплаты снимаются приказом директора по согласованию с экспертной комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, стимулирующие выплаты снимаются с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с рабочей комиссией.

Стимулирующие выплаты осуществляется в пределах норматива



финансового обеспечения на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты начисляется пропорционально отработанному времени.

### **3.7. Порядок установления и выплаты ежемесячной (разовой) стимулирующей доплаты.**

**3.7.1.** Работникам может выплачиваться ежемесячная (разовая) доплата за эффективность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Для установления ежемесячной доплаты за эффективность и напряженность работы используются следующие показатели:

- качественное выполнение работы в условиях высокой напряженности и интенсивности (любые инновационные проекты, направленные на повышение авторитета и имиджа Учреждения);
- высокое профессиональное мастерство сотрудника и как результат – качество работы;
- сложность и важность выполняемой работы, не закрепленной должностной инструкцией;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- эффективная организация и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- эффективная организация образовательного процесса;
- эффективная организация процессов безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения;
- эффективное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

**3.7.2. Ежемесячные (разовые) доплаты стимулирующего характера производятся за:**

- ✓ эффективную работу по внедрению информационно-коммуникационных технологий и работу с Интернет ресурсами в Учреждении – от 1000 рублей;
- ✓ систематическую и эффективную работу по выявлению и поддержке талантливых детей – от 1000 (одной тысячи) рублей;
- ✓ систематическую и эффективную работу по использованию здоровьесберегающих технологий – от 1000 (одной тысячи) рублей;
- ✓ молодым специалистам в целях их материальной поддержки и закрепления в ОУ – от 1000 (одной тысячи) рублей;
- ✓ эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ – от 2000 (двух тысяч) рублей;
- ✓ проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения – от 2000 (двух тысяч) рублей;
- ✓ непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ – от 1000 (одной тысячи) рублей;
- ✓ за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше;

- ✓ за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам и научно-практическим конференциям – от 200 рублей и выше;
- ✓ за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе – от 200 рублей и выше;
- ✓ за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования детей – от 300 рублей;
- ✓ за эффективное руководство школьным методическим объединением – от 500 рублей;
- ✓ за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы – от 3000 рублей;
- ✓ за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе – от 500 рублей;
- ✓ ответственному за ведение АСУ РСО – от 200 рублей;
- ✓ за работу в АИС «Кадры», Е - услуги – от 200 рублей;
- ✓ за выполнение особо важных поручений, которые требуют срочного исполнения – от 500 рублей;
- ✓ за разработку индивидуальных рабочих программ и рабочих программ школы – от 200 рублей;
- ✓ за организацию экскурсий во внеурочной деятельности - от 300 рублей;
- ✓ за консультационные и дополнительные занятия с учащимися – от 200 рублей;
- ✓ председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за организацию и функционирование первичной профсоюзной организации – от 200 рублей;
- ✓ за организацию и ведение работы по наставничеству над молодым специалистом.

**3.7.3.** Доплаты за эффективность работы могут носить как разовый, так и периодический характер. Они устанавливаются приказом директора Учреждения по ходатайству заместителей директора, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

**3.7.4.** Доплата за качество работы заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

### **3.8. Порядок выплаты единовременной стимулирующей премии**

**3.8.1.** Приказом директора ГБОУ СОШ с. Майское могут устанавливаться премии конкретным работникам Школы за достижение высоких результатов.

Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

**3.8.2. Показатели премирования.**

### **Педагогическим работникам:**

- Представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района и округа, участие в других мероприятиях по распространению опыта работы – от 1 000 рублей;
- За качественную реализацию проектов, качественное участие в благотворительных форумах, конференциях, проектах - от 500 рублей;
- За участие в конкурсах педагогического мастерства («Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.п., получение призовых мест в зависимости от уровня) - от 1 000 рублей;
- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий по организации мероприятий общешкольного значения, спортивных соревнований между параллелями и классами, участие в социально значимых проектах, добровольческом движении, акциях классных руководителей и учителей предметников – от 700 рублей;
- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных поручений - от 500 рублей;
- За качественную и своевременную разработку рабочих программ для детей, обучающихся индивидуально - от 500 рублей;
- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий при подготовке мероприятий к различным праздникам, родительских собраний, консультирование родителей, проведения открытых занятий в школе – от 500 рублей;
- За высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса системы оценки качества образования – от 500 рублей;
- За качество организации систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутришкольного контроля – от 1000 рублей.
- За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации – от 1000 рублей.
- За качественное выполнение плана воспитательной работы – от 500 рублей.
- За организацию и активную работу с детьми в лагере дневного пребывания детей – от 1000 рублей.
- За большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата – от 1000 рублей.
- За качественное выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной и хозяйственной деятельности от 1000 рублей.
- За качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий по поручению – от 1000 рублей.
- За качественное выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий - выставок, семинаров, конференций и т. д.) – от 1000 рублей.

### **Бухгалтерам:**

- За качественное оформление документации, вовремя подготовленные отчеты, своевременное выполнение заданий - от 1000 рублей.
- За качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности – от 1000 рублей.
- За оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности – от 1000 рублей.

### **Административно-хозяйственному персоналу:**

- За качественную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания школы - от 350 рублей.
- За подготовку здания к образовательному процессу, за результативную работу по созданию и сохранению оптимальных условий для эффективной работы – от 350 рублей.
- За обеспечение сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН - от 350 рублей.
- За качественное благоустройство территории ДДТ - от 300 рублей.
- За качественную подготовку ДДТ к началу учебного года - от 300 рублей.
- За осуществление пропускного режима – от 300 рублей;
- За генеральную уборку ДДТ – от 300 рублей;
- За увеличение объёма работ ( уборка уличных туалетов, обеденного зала) – от 300 рублей;
- За выполнение работ по косметическому ремонту здания ДДТ – от 300 рублей;
- За уборку снега в зимний период и покос травы в весенне-летний периоды от 2000 рублей;
- За выполнение обязанностей дворника – от 1000 рублей;

### **3.8.3. Другие виды премирования**

Единовременная премия работнику учреждения может выделяться:

- в связи с рождением ребёнка – от 1000 рублей;
- в связи со свадьбой работника учреждения – от 1500 рублей;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – от 2000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста – от 2000 рублей;
- в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта и другими;
- в связи с профессиональными праздниками (День учителя, День дошкольного работника, День бухгалтера)

### **3.8.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.**

- ✓ нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- ✓ нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- ✓ нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- ✓ нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- ✓ обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
- ✓ детский травматизм по вине работника.
- ✓ халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- ✓ пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри школы.
- ✓ наличие ошибок в ведении документации.
- ✓ отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

Все случаи премирования рассматриваются руководителем и Комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае. В случае необходимости вопросы, связанные с премированием и материальным поощрением рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

### **3.9. Другие вопросы оплаты труда**

В случае образования экономии фонда оплаты труда по ДДТ вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, выплат, доплат), о назначении которых прописано в данном Положении, материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтённых при составлении тарификации в соответствии с приказом директора.

#### **3.9.1. Работникам ДДТ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:**

- длительное заболевание работника более 1 месяца – от 1000 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения – от 3000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – от 3 000 рублей;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности – от 3 000 рублей;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) – от 1000 рублей.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.

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

**3.9.2. Педагогическим работникам** (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

