

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
основная общеобразовательная школа с. Покровка
муниципального района Нефтегорский Самарской области**

Согласовано:

Председателем первичной
профсоюзной организации
Ольга Т.Ю. Стерликова
«03» сентября 2024 г.

Утверждаю:

Директор
ГБОУ ООШ с.Покровка
Татьяна Кавтасьева Пр.№ 138-од «03» сентября 2024 г.



Согласовано:

Управляющим советом
«03» сентября 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и порядке установления доплат
и надбавок к должностным окладам
ГБОУ ООШ с.Покровка**

Принято
Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ ООШ с.Покровка
Протокол № 1 от «03» сентября 2024 г.

с.Покровка, 2024

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основная общеобразовательная школа с. Покровка муниципального района Нефтегорский Самарской области (ГБОУ ООШ с.Покровка)

2. Оплата труда работников ГБОУ ООШ с.Покровка осуществляется в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями);

- Постановлением Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008г. Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Коллективным договором;
- Уставом Учреждения.

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

4. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Учреждении, в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Самарской области, Уставом школы и требованиями коллективного договора.

5. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников школы, структурного подразделения, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

6. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

7. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом, утверждается директором Учреждения. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном действующим законодательством порядке.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с постановлениями Правительства Самарской области от 29.09.2006 N 126 "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым".
2. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения ГБОУ ООШ с. Покровка осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) для обеспечения дополнительного образования (дошкольного образования), формирование общей культуры личности обучающихся на основе усвоения обязательного минимума содержания общеобразовательных программ, адаптация обучающихся к жизни в обществе, создание основы для осознанного выбора обучающимися и последующего освоения ими профессиональных образовательных программ, воспитания гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, родному краю, семье, формирования здорового образа жизни и определяется произведением из норматива бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, соотношения фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования, количества обучающихся.

При увеличении количества учащихся (воспитанников) в Учреждении фонд оплаты труда его работников структурного подразделения увеличивается, при уменьшении – уменьшается.

3. В фонд оплаты труда учреждения включается: объем средств субсидий на финансовое обеспечение государственного задания, субсидий на иные цели, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

3. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Структура оплаты труда работников Учреждения состоит из базового фонда, специального фонда, стимулирующего фонда.
2. Структура фонда оплаты труда формируется 2 раза в год (на 1 января и на 1 сентября), из расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации программ начального общего, основного общего образования, а также программ дошкольного образования.
3. Размеры расчетных единиц за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом утверждаются постановлением Правительства Самарской области.
4. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

6. Заработка плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

7. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера (премии), материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

- базового фонда оплаты труда работников,
- специального фонда оплаты труда работников,
- стимулирующего фонда оплаты труда работников,
- объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

Базовый фонд платы труда общеобразовательного учреждения составляет не менее 70 % от общего фонда оплаты труда работников и включает в себя:

- 1) оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- 2) оплату часов консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и внеурочной деятельности);
- 3) объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении по отдельным предметам;
- 4) выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- 5) доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

Базовый фонд платы труда из объема средств субсидии на финансовое обеспечение государственного задания по структурному подразделению состоит из:

- 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 размере не менее 76,8% от фонда оплаты труда работников ДОУ ;
- нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования за счет средств областного бюджета не менее 70% от фонда оплаты труда работников ДОУ.

В базовую часть фонда оплаты труда работников ДОУ включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных и иных обязательных выплат. Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат устанавливаются Коллективным договором и данным Положением. Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время; -доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширенные зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

Фонд оплаты труда педагогических работников структурных подразделений, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, составляет не менее 55 процентов от базового фонда СП; педагогических работников

осуществляющим присмотр и уход за воспитанниками не менее 50 процентов от базового фонда СП;

Фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала структурных подразделений составляет не более 45 процентов от базового фонда по образовательному процессу в СП и не более 50 процентов от базового фонда по присмотру и уходу в СП . Должностные оклады (оклады) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, повышаются на 25 процентов за работу в сельской местности.

Специальный фонд оплаты труда направлен на усиление материальной заинтересованности работников общего образования в целях развития творческой активности и инициативы при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением.

Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом её результативности).

Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Специальный фонд платы труда общеобразовательного учреждения включает в себя:

- 1) доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, музей и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);
- 2) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за учченую 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) компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, включая пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемой работодателем;
- 4) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог- наставник», «педагог- методист»;

Специальный фонд оплаты труда распределяется следующим образом: -на выплаты педагогическим работникам – не менее 60 процентов; - на выплаты административно-хозяйственного персонала – не более 40 процентов;

Виды, порядок и размеры выплат специального характера для всех категорий работников учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются Положением о распределении специального фонда работников ГБОУ ООШ с.Покровка.

Стимулирующий фонд оплаты труда включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда. Условием для назначения стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих “нормальное” дополнение трудовых обязанностей свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

Стимулирующий фонд платы труда общеобразовательного учреждения включает в себя:

- 1) надбавку за результативность и качество работы (эффективность труда);
- 2) надбавку за интенсивность и напряженность работы;
- 3) премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- 4) премии за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- 5) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 6) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Стимулирующий фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения распределяется следующим образом: на стимулирующие выплаты директору школы – не

более 3 процента; на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не менее 80 процентов; на стимулирующие выплаты административно-хозяйственного персонала – не более 17 процентов.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников структурных подразделений распределяется следующим образом: на стимулирующие выплаты директору школы – не более 3 процента;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим присмотр и уход за воспитанниками не менее 60 процентов от стимулирующего ФОТ СП по присмотру и уходу на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс не менее 60 процентов от стимулирующего ФОТ СП по образовательному процессу

на стимулирующие выплаты административно-хозяйственного персонала :

не более 25 процентов по присмотру и уходу за воспитанниками от стимулирующего ФОТ СП по присмотру и уходу; не более 25 процентов по образовательному процессу от стимулирующего ФОТ СП по образовательному процессу.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются Положением о распределении стимулирующего фонда работников ГБОУ ООШ с.Покровка

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем- ЮгоВосточным управлением министерства образования Самарской области.

8. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

9. Заработка плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом рассчитывается в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

10. Заработка плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

11. Заработка плата руководителя Учреждения устанавливается согласно п 1.6 методики формирования и распределения фонда оплаты труда, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. №617 в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре.

Базовая часть фонда оплаты труда руководителя рассчитывается по формуле: произведение средней заработной платы педагогических работников осуществляющих учебный процесс на коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей, плюс доплата за часы преподавательской работы.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливается на основании приказа учредителя в соответствии с Критериями оценки эффективности (качество) работы руководителей.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя, а также установление коэффициента эффективности работы руководителя, производится учредителем.

12. Заработка плата заместителей руководителя и главного бухгалтера школы устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя, средней заработной платой педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении, включающей базовую и стимулирующую части.

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

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

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

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

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

16. На фонд оплаты труда педагогических работников Учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

17. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) заключенных директором с работниками Учреждения.

18. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора с Юго-Восточным управлением министерства образования Самарской области. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются Юго-Восточным управлением министерства образования Самарской области.

19. Должностные оклады (оклады) работников 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 государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника".

20. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем Учреждения.

4. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Заработка работников Учреждения рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября.

2. Заработка выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым

договором, а именно: - за первую половину месяца – 22 числа расчетного месяца; - за вторую половину месяца – 7 числа месяца, следующего за расчетным; - оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4. Месячная заработная плата работников Учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

5. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок с информацией 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.

7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить не оспариваемую им сумму.

8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение, в т.ч. связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и др. форс-мажорные обстоятельства);
- в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- при рождении ребёнка.

3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника на имя руководителя, с приложением подтверждающих документов.

4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

5. Материальная помощь выплачивается из средств общей экономии фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

6. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

2. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с наличием неиспользованной специальной части фонда оплаты труда, направляется на доплаты работникам Учреждения по итогам работы в виде премий.

3. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с наличием неиспользованной стимулирующей части фонда оплаты труда, направляется на доплаты работникам Учреждения за выполнение особо важных или срочных работ, за высокие результаты работы в месяц, квартал, год в виде премий. Размер премии устанавливается в зависимости от качества и объёма выполненных задач.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

3. Настоящее Положение может быть отменено только решением общего собрания трудового коллектива.