

Согласовано
Представитель Совета учреждения
ГБОУ ООШ № 23 г.о.Чапаевск
области

Арапова Н.С. Арапова
«0» 02 2014 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ ООШ № 23
г.о.Чапаевск Самарской
области



Ж.В. Копылова
«0» 02 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ГБОУ ООШ № 23
г.о.Чапаевск Самарской области

Принято
На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «11» 02 2014г.
Представитель работников школы
Шадрова С.В. Шадрова

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 23 г.о. Чапаевск Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- постановлением Правительства Самарской области от 11 июня 2008 года № 201 « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60»;
- постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, 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»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8 о\д «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности 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»;
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 № 63-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-о\д «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 № 4 о\д «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-о\д «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- постановления Правительства Самарской области № 25 от 22.01.2014г «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Устава ГБОУ ООШ № 23.

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда в размере не менее 78,66 процентов от фонда оплаты труда работников средней школы, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс – не менее 59,19% от базовой части;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала- не более 19% от базовой части;

- специальный фонд оплаты труда, который составляет 21,82 % от базового фонда оплаты труда и включает:

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

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

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

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стимулирующего фонда в размере не более 21,34 % процентов фонда оплаты труда работников учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору школы – до 3 процентов стимулирующего фонда;

- на стимулирующие выплаты и доплаты педагогическим работникам, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу, на выплату единовременной премии работникам до 97% процентов стимулирующего фонда;

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются **«Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда»**.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с **Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда»**.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в основной образовательной школе

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

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:

	Повышающий коэффициент
--	------------------------

Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

начальное общее образование;

основное общее образование.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a1 – количество учащихся в первых классах и т. д.;

b1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{инд}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

$C_{\text{ч}}$ – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ инд – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a_1 – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b_1 – количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

3. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗП_{\text{д}} = ЗП_{\text{ср}} \times K_{\text{д}} \times K_{\text{кв}} \times K_{\text{эн}} + C_{\text{д}},$$

где:

$ЗП_{\text{д}}$ – заработная плата директора учреждения;

$ЗП_{\text{ср}}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

$K_{\text{д}}$ – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

$K_{\text{кв}}$ - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

$K_{\text{эн}}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или

Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

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

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

3.2. Заработная плата главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times КР$$

где ЗПр - заработная плата главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора.

3.3. С учетом условий труда главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с **Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда»**.

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей);

расширение зоны обслуживания;

увеличение объема выполняемых работ;

исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья доплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

доплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

доплата за другие виды деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями сотрудников;

надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук;

надбавка за почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы;

надбавка за орден, полученный за достижения в сфере образования;

надбавки за интенсивность и напряженность работы;

надбавки за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

надбавки за создание условий для сохранения здоровья учащихся, т.е. за организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, инвентаря, безопасности проведения образовательного процесса;

иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда выплачивается доплата в соответствии с приложением № 6 к коллективному договору.

Указанная выплата устанавливается работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Если аттестация не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а работодатель принимает меры для проведения такой аттестации.

Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) и надбавки из стимулирующей части ФОТ за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится 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).

5.7. 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.

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

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

5.10. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора школы.

5.11 Доплаты могут быть установлены на определенный период (сроком от одного месяца и не более, чем на один календарный год) за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

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

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

5.14 Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с представителем работников школы.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения) – в размере – 1000 рублей.

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

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

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 6.1., где установлен конкретный размер выплаты).

6.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

6.6. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

6.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 1 600(одна тысяча шестьсот) рублей;

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

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

6.8. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию 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.

7. Оплата труда работников структурного подразделения.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

7.1. Базовой части в размере не менее 71,2 процентов от фонда оплаты труда работников, в которую включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

7.2. Стимулирующая часть в размере не более 28,8 процентов фонда оплаты труда работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

7.3. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер
1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, отклоняющихся от нормальных труда на основании Приказа № 579 от 20.08.1990 года.	10% за работу с дезсредствами 12% за работу в горячем цехе
2.	Доплата за работу в ночное время (с 22 ⁰⁰ до 6 ⁰⁰) в соответствии со ст. 154 ТК РФ	35%
3.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни ст. 96, 153 ТК РФ	Двойной размер часовой ставки
4.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	размер доплат устанавливается по соглашению сторон, исходя из объема и содержания
5.	Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	

6.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	выполняемой работы
7.	Доплата за выполнение работ различной квалификации	от 10% до 100%
8.	Надбавка за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в группе ЗПР) (учителю – логопеду, учителю – дефектологу, воспитателю группы ЗПР, музыкальному руководителю за работу в группе ЗПР) Помощнику воспитателя группы ЗПР	20% 15 %

7.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- надбавка воспитателям, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- надбавка воспитателям, медицинской сестре, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;
- надбавка работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- премия всем работникам учреждения по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- единовременная премия.

7.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

7.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

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

7.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

7.10. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

7.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

7.12. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8. Условия оплаты труда руководителя структурного подразделения

8.1. Должностной оклад руководителя структурного подразделения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем согласно постановлению Правительства Самарской области.

8.2. С учетом условий труда руководителю структурного подразделения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

8.3. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения устанавливаются в соответствии с разделом 8 Настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения устанавливаются и выплачиваются работодателем.

8.4. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурного подразделения выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

8.5. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения на текущий финансовый год.

8.6 При отсутствии в штатном расписании руководителя структурного подразделения, 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда, предназначенный для руководителя структурного подразделения, направляются в общую экономию фонда оплаты труда учреждения и распределяются согласно настоящего положения.

9. Выплаты компенсационного характера

9.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

9.2. Доплата за вредные условия труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размере:

за работу с хлором и синтетическими моющими веществами 10 процентов оклада – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряда); помощнику воспитателя; машинисту по стирке и ремонту спецодежды;

за работу у горячих плит и жарочных шкафов 12 процентов оклада – повару; кухонному рабочему.

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливается по результатам проведения аттестации рабочих мест.

Если работники до введения нового положения об оплате труда получали указанные доплаты, то работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда и продолжает выплату доплат.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

9.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

9.4. 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.

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

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

9.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

9.9. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью 16 листов.
Директор школы *Медведева* К. В. Копылова
«10» 20 14

