

Принято
на заседании Общего собрания
работников
ГБОУ НШ с. Красноармейское
протокол № 2 от 28.03.2022 г.
председатель собрания
_____ Г.Н. Инжуваткина

Утверждено
приказом ГБОУ НШ
с. Красноармейское
№ 106/1-од от 28.03.2022 г.
директор ГБОУ НШ
с. Красноармейское
_____ М.Н. Григорьева

Согласовано:
Председатель
профсоюзного комитета
с. Красноармейское
_____ С.Н. Бобкова
«28» марта 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников структурных подразделений, филиалов
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области начальной школы
с. Красноармейское муниципального района Красноармейский
Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников структурных подразделений, филиалов государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области начальной школы с. Красноармейское муниципального района Красноармейский Самарской области (далее – учреждение), реализующих программы дошкольного образования.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», Постановление Минтруда РФ «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» от 21.08.1998 г. № 37 квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется по формуле

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

где:

NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

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

n_z - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абзац введен согласно изменениям на 15 января 2018 года).

12 - количество месяцев в году.

и состоит из:

1.3.1. Базовой части в размере 71,7 процентов от фонда оплаты труда (образовательный процесс) работников, в которую включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

1.3.2. Базовой части в размере 76,8 процентов от фонда оплаты труда (присмотр и уход) работников, в которую включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат и иных обязательных выплат.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

1.3.3. Стимулирующая часть в размере не более 28,3 (образовательный процесс) процентов фонда оплаты труда на образовательный процесс работников учреждения (в том числе заведующего учреждением), 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.

1.3.4. Стимулирующая часть в размере не более 23,2 (присмотр и уход) процентов фонда оплаты труда на образовательный процесс работников учреждения (в том числе заведующего учреждением), 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.

1.4. Заработная плата работника 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, а также стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К компенсационным выплатам относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, за осуществление деятельности, не предусмотренной должностной инструкцией;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной

интоксикацией.

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

1.6. К выплатам стимулирующего характера 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, превышением плановой наполняемости и другое);

ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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

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

1.9. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных постановлением Правительства Самарской области на 25 процентов.

1.10. За работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, должностной оклад учителей-логопедов повышается на 20 процентов.

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

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

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

1.13. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается. Оплата труда руководителя структурного подразделения, филиала производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю структурного подразделения, филиала устанавливаются на общих основаниях.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения, филиала и средней заработной платы

работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее предельный уровень), устанавливается в кратности 4 (согласно изменениям на 17 февраля 2014 г., Постановление Правительства Самарской области от 17.02.2014 г. № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»).

Средняя заработная плата работников структурного подразделения, филиала в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава структурного подразделения, филиала (за исключением руководителя структурного подразделения, филиала) за календарный год на среднесписочную численность работников структурного подразделения, филиала за календарный год (за исключением руководителя структурного подразделения, филиала) и на двенадцать. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава структурных подразделений, филиалов и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя структурного подразделения, филиала не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

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

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

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

2. Выплаты компенсационного характера

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

2.1.1. Доплата за вредные условия труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) по результатам СОУТ, в соответствии с приложением № 6 к коллективному договору.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

2.1.4. 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.

2.1.5. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в

двойном размере.

2.1.6. 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, с учётом постановления Конституционного Суда РФ № 26 — П от 28.06.2018 года.

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.

2.1.7. 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.

2.2. Указанные в пунктах 2.1.1.; 2.1.2.; 2.1.4. настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

2.3. 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, в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 г. № 522/1 «О порядке применения 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»).

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы.

3.1.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач.

3.1.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

3.1.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

3.2. Порядок выплаты иных стимулирующих надбавок

3.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурных подразделений, филиалов 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, превышением плановой наполняемости 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.

3.2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах (пункт введен согласно изменениям на 31 октября 2012 года):

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

3.2.3. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями

или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

3.2.4. Для определения размера надбавки сроки работы в структурном подразделении, филиале в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей: «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня - суммируются.

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

3.2.6. Размер указанных надбавок и сроки их выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.2.7. Надбавки начисляются на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

3.3. Порядок выплаты стимулирующего характера по результатам работы за период.

3.3.1. Выплаты стимулирующего характера работников производятся по результатам работы за период и зависят от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области начальной школы с. Красноармейское муниципального района Красноармейский Самарской области.

3.3.2. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается в баллах.

3.3.3. Размер выплаты стимулирующего характера работника по балльной системе определяется по формуле:

Выплаты	Премияльный	Сумма	Количество
стимулирующего	= фонд	: баллов всех	х баллов
характера	в рублях	участников	работника
работника (максимальная)			

В соответствии с установленными критериями, работники два раза в год представляют руководителю учреждения материалы по самоанализу деятельности до 15 сентября и до 15 января.

Руководитель учреждения до 20 сентября и до 20 января представляет в управляющий совет аналитическую информацию о критериях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

Управляющий совет в пятидневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о критериях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

Приказ руководителя учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 25 сентября по итогам расчетного периода восьми месяцев текущего года (январь-август) и по итогам расчетного периода четырех месяцев предыдущего года (сентябрь-декабрь) не позднее 25 января.

Размер выплат стимулирующего характера выплачивается ежемесячно в установленном размере.

3.3.4. Размер выплат стимулирующего характера по результатам работы за период может быть снижен или выплата стимулирующего характера может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев выплат стимулирующего характера;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения

при отсутствии уважительных причин;

- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора и уполномоченных им должностных лиц.

3.3.5. Работникам, отработавшим неполный период, выплата стимулирующего характера за период начисляется пропорционально отработанному времени.

3.3.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера по итогам работы за период не ограничены.

3.3.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.4. Порядок выплаты единовременной премии

3.4.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Премирование работников Учреждения осуществляется за учебный год, за полугодие, четверть, квартал или месяц. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, иных работников учреждения являются:

подведение итогов работы учреждения, подготовка деклараций, отчётов, ведение документации по охране труда, по гражданской обороне, по безопасности ГБОУ, по кадрам ГБОУ, эффективность образовательно-воспитательного процесса, подготовка документации к различным конкурсам и т.п. до 15000 руб.;

разработка и реализация инициативных управленческих решений до 15000 руб.;

выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (интенсивность и напряжённость работы: большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) до 15000 руб.;

конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – не менее 1000 руб.;

эффективность образовательно-воспитательного процесса, создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса, проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения - не менее 500 руб.;

укрепление учебно-материальной базы - не менее 500 руб.;

результаты аккредитации Учреждения не менее 500 руб.;

результаты смотров, смотров –конкурсов, фестивалей, конкурсов, олимпиад, научно-практических конференций (районных, окружных, областных) не менее 500 руб.;

результаты участия в районных конкурсах профессионального мастерства -1000 руб., в окружных, областных – 2000 руб.;

участие в конкурсном отборе кандидатов на получение денежного поощрения лучших учителей Самарской области – не менее 3000 руб.;

участие в инновационном процессе Учреждения - не более 15000 руб.;

благоустройство территории, подготовка групп (групповых комнат), учебных кабинетов к новому учебному году -не более 5000 руб.;

создание в соответствии с ФГОС условий для воспитательно-образовательной работы с детьми, создание предметно-развивающей среды, соответствующей эстетическим требованиям и санитарным нормам, результаты смотров-конкурсов соответствующей направленности - не менее 300 руб.;

создание условий, направленных на здоровье сбережение участников учебного, воспитательного процесса, создание условий для сохранения здоровья обучающихся не менее 300 руб.;

результаты работы лагеря с дневным пребыванием детей - не менее 300 руб.;

эффективное внедрение ресурсосберегающих технологий - не менее 500 руб.;

за многолетний труд, общественную деятельность, добросовестное отношение к своим обязанностям (интенсивность труда) - не более 3000 руб.;

за выполнение разовых работ по созданию условий для психологического комфорта, эстетики оформления помещений, территории, своевременное устранение технических неполадок - не менее 500 руб.;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения, - не менее 300 руб.;

за высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов и т.д.) - не менее 300 руб.;

за своевременное представление информации для сайта ОУ - не менее 200 руб.;

за активную работу по подготовке обучающихся к конкурсам, фестивалям различного уровня - не менее 200 руб.;

за наставничество - не менее 500 руб.;

за активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте детского сада, праздниках, развлечениях, родительских собраниях, КВН и т.д.) - не менее 300 руб.;

за работу в профсоюзной организации - не менее 300 руб.;

к профессиональным праздникам - не менее 100 руб.;

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 Марта и другими - не менее 100 руб.;

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами - не менее 500 руб.

3.4.2. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

3.4.3. Педагогические работники учреждения, административно- управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.5. Порядок премирования работников учреждения:

3.5.1. Премирование работников производится единовременно или ежеквартально по результатам труда работника за месяц, квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы. Размер и периодичность премирования работников определяется руководителем учреждения единолично или согласно распоряжений руководителей (старших воспитателей) структурных подразделений, филиалов.

3.5.2. Депремирование или снижение размера ежеквартальной (ежемесячной) премии работника осуществляется на основании распоряжения по детскому саду, школе, в котором указываются причины депремирования или снижения размера ежеквартальной (ежемесячной) премии работника, и размер снижения премии.

Поощрительные выплаты (премии) назначаются приказом руководителя учреждения.

3.5.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ НШ с. Красноармейское, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.5.4. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии

экономии фонда оплаты труда. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

3.5.5. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

3.5.6. Премирование руководителей структурных подразделений производится в размере не более 10 % от суммы экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.5.7. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

3.5.8. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев премирования;
- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

3.5.9. Премирование осуществляется по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.5.10. Премирование в Учреждении производится из стимулирующей части фонда оплаты труда при наличии его экономии. За неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

3.6. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы.

3.6.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

3.6.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых

программ.

3.6.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

3.6.4. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4. Другие вопросы оплаты труда

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

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

4.2. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения.

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

4.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. Молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет, устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата). Денежная выплата производится педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к [профессиональной квалификационной группе](#) должностей педагогических работников, утвержденной [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в государственное образовательное учреждение и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его 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 (далее – педагогический работник). Датой окончания высшего или среднего специального учебного заведения считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдачи документа об образовании и (или) о квалификации. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.8. Устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (далее – денежные выплаты). Денежные выплаты производятся педагогическому работнику, оплата труда которого осуществляется в соответствии с [постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353](#) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования». Денежные выплаты производятся [педагогическим работникам](#) по месту их основной работы, включая [педагогических работников](#), выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.