

«СОГЛАСОВАНО»
с Советом учреждения
председатель
 Г.И. Свяков

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор ГБОУ «Самарский казачий кадетский корпус»
 С.И. Синявский
Приказ № 88/1-ОД
от 30.07.2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
«Самарский казачий кадетский корпус»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативабюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» с изменениями в редакции Постановления Правительства Самарской области от 18.04.2017 №245, приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления всфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям

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 29.04.2015 № 141-од, распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 15.07.2017 №486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», в редакции Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 09.10.2019 № 865-р, Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в редакции Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 №265, Постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 17.02.2014 г. №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями) в редакции Постановления Правительства Самарской области от 13.01.2016 №3, Постановления Правительства Самарской области от 01.02.2017 №62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 04.12.2019 №879 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», Постановления Прави-

тельства Самарской области от 22.02.2018 №93 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2. Данное Положение распространяется на всех работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Самарский казачий кадетский корпус» (далее - Учреждение).

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.5. Заработная плата работников Учреждения формируется за счет следующих источников финансового обеспечения:

- оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе «Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на содержания одного обучающегося (воспитанника) в общеобразовательной школе;
- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения;
- ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам Учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиям;
- ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу в течение года по трудовому договору по педагогической специальности в Учреждение, являющимся основным местом их работы, после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

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

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

2. Оплата труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется на 01 января и на 01 сентября из расчета количества обучающихся, исходя из фонда оплаты труда формируется месячный фонд Учреждения.

2.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: выплата заработной платы за первую половину месяца осуществляется 22 числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца (окончательный расчет за месяц) осуществляется - 7 числа месяца, следующего за расчетным. Заработная плата по заявлению работника перечисляется, согласно установленного порядка, на зарплатные карточки (расчётный счёт) работников. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения

заработной платы работников государственных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда.

2.4. Нормативный фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

- базовой части в размере 55,072%;
- специальной части в размере 17,072 %;
- стимулирующей части в размере 27,856 %.

2.5. В состав базовой части нормативного фонда оплаты труда включается оплата труда работников Учреждения по штатному расписанию и тарификации и рассчитывается на основании окладов. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.6. Базовая часть может быть увеличена за счет специальной части.

2.7. Специальная часть может быть увеличена за счет базовой части.

2.8. Размер оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается министерством образования и науки Самарской области на основании базового оклада руководителя и надбавки. Базовый оклад состоит из группы по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, квалификационной категории руководителя, присвоенной по результатам аттестации.

2.9. Заработная плата работников Учреждения включает в себя 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, дополнительных выплат, установленных Правительством Российской Федерации и Самарской области.

2.10. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата

заработной платы производится исходя из более высокого размера должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.11. Изменение размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников и медицинских работников производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.12. Заработная плата работников Учреждения не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

2.13. В случае, если размер заработной платы ниже размера минимальной заработной платы, при условии выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени, работнику производится доплата в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного задания.

2.14. В случае образования экономии нормативного фонда оплаты 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 в соответствии с локальными нормативными актами, разрабатываемыми Учреждением.

2.15. Оплата труда младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора, заключаемого в установленном порядке.

2.16. Оплата труда работников Учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключённых руководителем с данными работниками.

2.17. При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения (заместителей директора, главного бухгалтера) учитывается

группа по оплате труда руководителя, к которой относится Учреждение.

2.18. Педагогическим работникам Учреждения, на которых приказом руководителя Учреждения возложены функции классного руководителя, устанавливается ежемесячное вознаграждение в сумме 2015 рублей на 20 и более обучающихся в классе кадетской направленности, в сумме 2015 рублей на 25 и более обучающихся в классе некадетской направленности. При меньшей наполняемости класса ежемесячное вознаграждение рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

2.19. Денежная выплата молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников в сумме 5000 рублей производится в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу.

3. Порядок распределения специального фонда оплаты труда

В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:

3.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ:

- надбавка за работу с обучающимися с ОВЗ - повышение оклада производится на 20% (из расчета на одного обучающегося с ОВЗ);
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (работа у горячих плит 4% от нагрузки);
- доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) в размере 35%;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации.

3.2. Доплаты педагогическим работникам за:

- заведование учебными кабинетами (русского языка и литературы, математики, географии, английского и немецкого языка, биологии, конференц зала, спортивного зала, музыки, медиатеки, читального зала, истории, физики, химии, информатики, технологии) - 10% от оклада;

- заведование кабинетами самоподготовки - 10% от оклада;

- оформление протоколов педагогического совета - 10% от оклада;

- проверку тетрадей и письменных работ учителям русского языка и литературы, математики, английского языка - 20% от нагрузки;

- проверку тетрадей и письменных работ учителям немецкого языка, химии, биологии, истории, физики, астрономии, географии, обществознания, информатики, ОБЖ - 10% от нагрузки;

- вредные условия труда (учителю химии за пользование химическими препаратами) - 15% от нагрузки, библиотекаря - 10% от оклада;

- ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - 10% от оклада.

- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- доплата руководителю за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей, утвержденная приказом Самарского управления министерства образования и науки Самарской области.

4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

4.1. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера, определяющиеся критериями результативности и качества работы работников Учреждения (Приложение 1);

- премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю Учреждения;

- надбавки руководителю и сотрудникам Учреждения (в том числе надбавка за выслугу лет).

4.2 Работники Учреждения могут премироваться за многолетний плодотворный труд, общественную деятельность, добросовестное отношение к своим обязанностям, за осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы и др.

4.3. Премии не ограничиваются предельными размерами.

4.4. Премии выплачиваются на основании приказа директора Учреждения.

4.5. Надбавки устанавливаются:

4.5.1. Педагогическим работникам:

- за высокое качество воспитания обучающихся, организаторскую деятельность, социально-педагогическую работу до 50% от оклада;

- за развитие и внедрение инновационных программ до 50% от оклада;

- за внедрение информационных технологий до 50% от оклада;

4.5.2. Административным работникам, учебно-вспомогательному и техническому персоналу:

- за сложность и напряжённость в работе до 100% от оклада;

- за интенсивность работы до 100% от оклада;

- за качество работы до 100% от оклада;

- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей до 50% от оклада.

4.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификации «Педагогические работники»:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

4.7. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер

надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.8. Надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены по итогам месяца:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

4.9. Стимулирующая выплата руководителю устанавливается на основании распоряжения Самарского управления министерства образования и науки Самарской области.

4.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.11. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.12. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.13. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника в связи с крайне тяжелым материальным положением, на дорогостоящее лечение и обучение, в связи со смертью близких родственников.

4.14. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника Учреждения (кроме руководителя Учреждения) устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения.

4.15. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю Учреждения стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части ФОТ работников Учреждения.

5. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

5.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых на основании утверждённых критериев и показателей (Приложение 1).

5.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников Учреждения ведётся экспертной комиссией по определению доплат стимулирующего характера, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

5.3. В мониторинге результативности профессиональной деятельности всех работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутри-школьного контроля, представляемые руководителями МО Учреждения, результаты самоанализа работников Учреждения.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются 1 раз в полугодие по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями по результатам работы за полугодие в соответствии с Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда экспертной комиссией по определению доплат стимулирующего характера Учреждения.

5.5. На основании протокола заседания экспертной комиссии по определению доплат стимулирующего характера Учреждения в течение 10 дней издается приказ. Выплаты производятся ежемесячно в течение следующего полугодия.

6. Регламент распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

6.1. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются экспертной комиссией по определению доплат стимулирующего характера Учреждения (далее - Комиссия) на заседаниях,

проводимых по окончании полугодия.

6.2. Заседания проводятся после представления работниками Учреждения материалов по самоанализу эффективности деятельности в соответствии с утверждёнными критериями по форме, утверждённой руководителем Учреждения.

6.3. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения за полугодие по каждому работнику Учреждения (кроме руководителя Учреждения).

6.4. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки (в течение 2 календарных дней).

6.5. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

6.6. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 2 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления

работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.8. По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу и издается приказ руководителя Учреждения об утверждении размеров поощрительных выплат.

6.9. Стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам делится на:

- стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам педагогического персонала;
- стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам технического персонала;
- стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам административного персонала.

6.10. Цена 1 балла определяется по формуле:

$$Б = \text{ФОТ}_{\text{ст.}} / \sum Б$$

Б– цена одного балла;

ФОТ_{ст.} - стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам

∑ Б - сумма баллов, набранная всеми сотрудниками Учреждения данной категории.