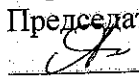
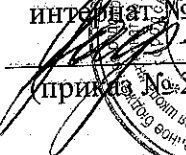
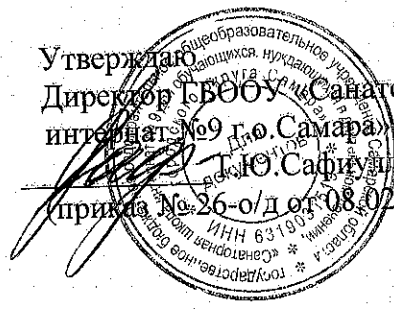


Согласовано
с профсоюзным комитетом
Председатель ПК
 А.Р. Юсупова
Протокол № 2 от 08.02.2021г.

Утверждаю
Директор ГБОУ «Санаторная школа-интернат №9 г.о.Самара»
 Т.Ю. Сафиуллина
(приказ № 26-о/д от 08.02.2021г.)



Согласовано
с Советом образовательного
учреждения
Протокол №2 от 08.02.2021г.

**Положение
об оплате труда работников
ГБОУ «Санаторная школа-интернат №9 г.о.Самара»**

(в редакции приказа от 17.08.2023 №81-о/д)

Сафиулли
на Татьяна
Юрьевна

Подписано
цифровой подписью:
Сафиуллина Татьяна
Юрьевна
Дата: 2023.08.21
17:45:45 +04'00'

г.о.Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ «Санаторная школа - интернат № 9 г.о. Самара» (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом 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 государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 №365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» и иными действующими нормативными документами трудового законодательства Российской Федерации.

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

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

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

1.5. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

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

1.7. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.8. Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем (учредителями) образовательного учреждения.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

2. Фонд оплаты труда, структура и должностные оклады

2.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

2.2. Размеры базовой, специальной и стимулирующей части фонда оплаты труда в процентном соотношении устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения два раза в год на 1 сентября и на 1 января.

2.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения включается оплата труда, исходя из должностных окладов (окладов).

Специальная часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда

Доплаты и надбавки компенсационного характера

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

3.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- * доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда при наличии специальной оценки условий труда – 4 %;
- * доплата за работу в ночное время – 35%;
- * доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации;
- * доплата за сверхурочную работу – в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации.
- * 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 – по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- * доплата за выполнение работ различной квалификации;
- * надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).
- * доплата за наставничество.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- надбавка за работу в оздоровительном образовательном учреждении санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении - 20%;

- доплата педагогическим работникам за следующую работу:

* за проверку тетрадей и письменных работ:

○ учителям начальных классов – 10% от педагогической нагрузки;

○ учителям русского языка и литературы – 15% от педагогической нагрузки;

○ учителям английского языка, ИЗО, биологии и химии – 5% от педагогической нагрузки;

○ учителям математики – 10% от педагогической нагрузки;

* работу с родителями – 30%;

* заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.);

* консультации и дополнительные занятия с обучающимися – 20%;

* руководство методическим объединением – 10%;

- доплата за работу в комиссии по подготовке материалов для стимулирующих выплат – 25%;

- доплата за необходимость подготовительной работы по организации спортивно-массовой и культурно-просветительской работы – 25%.

Другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника.

- 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, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством – 10%.

3.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4. Установление выплат стимулирующего характера

4.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области

перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей: «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. 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.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

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

5. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения

отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

5.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ОУ материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

7. Обеспечение деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

7.1. Субсидии предоставляются министерством образования и науки Самарской области (далее- министерство) в соответствии со сводной бюджетной росписью областного бюджета на соответствующий финансовый год и на плановый период в пределах лимитов бюджетных обязательств по предоставлению субсидий, утвержденных министерству в установленном порядке.

7.2. Размер предоставляемой учреждению субсидии рассчитывается по формуле

$$C = 0,5 \times \text{ДТД} \times M \times 1,302,$$

где С- размер предоставляемой учреждению субсидии;

0,5 – размер ставки штатной единицы, применяемый для расчета заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях;

ДТД – показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Самарской области согласно федеральному статистическому наблюдению за 2021 год, скорректированный на прогнозный уровень инфляции в прогнозируемом периоде;

М – количество календарных месяцев в периоде, на который предусматривается субсидия: в 2023 году – 4 месяца (с 01.09.2023 по 31.12.2023), в 2024 году – 12 месяцев (с 01.01.2024 по 31.12.2024), в 2025 году – 12 месяцев (с 01.01.2025 по 31.12.2025);

1,302 – коэффициент, увеличивающий объем средств, предусматриваемых для осуществления денежной выплаты, на величину

расходов по уплате страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования в целях обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.