

ПРИНЯТО:

Решением Общего собрания работников
ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы

Протокол № 1 от 25 января 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Управляющим советом
ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы

Протокол № 1 от 01 февраля 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзным комитетом
ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы
Протокол № 1 от 01 февраля 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора
ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы
№ 01-13/8-од от 01 февраля 2022 г.

**Внесены изменения приказом ГБОУ
СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы
от 30.08.2024 № 01-148/51-од**

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления доплат и надбавок
из специального фонда оплаты труда
работников государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы № 2 «Образовательный центр» с. Кинель - Черкассы
муниципального района Кинель - Черкасский
Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления доплат и надбавок из специального фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 «Образовательный центр» с. Кинель - Черкассы муниципального района Кинель - Черкасский Самарской области (далее – Положение), разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- Постановление правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями);
- Постановление правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 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 норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 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»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Устав ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель - Черкассы;
- Коллективный договор ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель - Черкассы.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, определяющим условия и порядок установления доплат и надбавок, в том числе компенсационного характера, из специального фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Кинель - Черкассы (Далее – Учреждение).

1.3. В настоящем Положении установлен максимальный размер доплат и надбавок, который может устанавливаться работникам Учреждения за выполнение той или иной работы.

1.4. Сроки, периодичность и размер доплат и надбавок из специального фонда оплаты труда работнику устанавливаются приказом директора.

1.5. Доплаты и надбавки могут быть временными (на учебный год, учебную четверть, месяц, полугодие), и разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.6. Доплаты и надбавки могут быть установлены как основным работникам, так и работникам, работающим по совместительству.

1.7. При установлении доплат и надбавок, а также определении их размера учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.8. Доплаты и надбавки из специального фонда оплаты труда определяются в денежном выражении.

1.9. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, находящимся в отпуске, отсутствующим в связи с временной нетрудоспособностью и другим причинам, выплата доплат и надбавок производится за фактически отработанное время.

1.10. Работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, доплаты и надбавки, в том числе компенсационного характера, указанные в настоящем Положении, устанавливаются из базовой части фонда оплаты труда работников.

1.11. Положение о порядке установления доплат и надбавок из специального фонда оплаты труда работников рассматривается и принимается решением на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом и утверждается приказом директора Учреждения.

1.12. Положение вступает в силу со дня утверждения, может быть дополнено или изменено в порядке, установленном п 1.11. настоящего Положения.

2. Виды доплат и надбавок из специального фонда оплаты труда работников

2.1. Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ.

2.2. Доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.).

2.3. Доплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам.

2.4. Доплаты за консультации и дополнительные занятия с обучающимися.

2.5. Доплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников.

2.6. Доплаты, определяемые повышающими коэффициентами за почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, за учёную степень доктора наук, кандидата наук.

2.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- за работу с вредными, опасными или иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- за выполнение работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ);
- за совмещение должностей (и профессий), увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ);
- за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.152 ТК РФ);
- за работу в выходные, нерабочие и праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- оплата простоев не по вине работника (ст.157 ТК РФ);
- за совмещение работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);
- выплата выходного пособия при увольнении, а также выплата в размере среднего заработка в период трудоустройства (ст.178 ТК РФ);
- оплата дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства (ст. 263 ТК РФ);
- обеспечение полного или частичного сохранения средней заработной платы (ч.1 ст.74, ст.167, ч.2 ст.171, ст.182, ст.185-187, ст.258 ТК РФ), в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- за выполнение работы в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.8. Компенсационные доплаты работникам, предусмотренные Федеральным законом от 19.06.2009 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями).

2.9. Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (устанавливаются в зависимости от объема и степени сложности дополнительной работы).

3. Размер доплат из специального фонда оплаты труда

Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом		
№ п/п	Основание	Размер
3.1.	За проверку тетрадей и письменных работ <ul style="list-style-type: none"> • учителя начальных классов, русского языка и литературы и математики (1-11 классов) • учителя физики, химии, биологии, географии, английского языка, истории, обществознания, учителя ОБЖ 	10% от базовой части заработной платы 3% от базовой части заработной платы
3.2.	За заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.): <ul style="list-style-type: none"> • повышенной опасности • другими • при выполнении педагогом функций лаборанта доплата 	до 1000 руб. до 500 руб. до 350 руб.
В случае, когда по приказу директора ответственными за кабинет назначены 2 педагога, соответствующая оплата делится на двоих.		
3.3.	Повышающий коэффициент (Кгр), учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физкультура, физика, химия), смешанная группа дошкольной ступени образования, проведение профильных и элективных курсов: <ul style="list-style-type: none"> • класс не делится на группы • класс делится на группы и в группе менее 15 человек 	1 2
3.4.	За проведение дополнительных занятий с обучающимися, воспитанниками осуществляется за фактически выданные часы по средней расчётной единице за один учебный час и по фактически присутствующим на занятиях учащимся (по спискам в соответствующем журнале)	среднемесячное количество человеко/часов
3.5.	Повышающий коэффициент (Ккв), учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, для работников СОШ 3 и филиалов) устанавливается: <ul style="list-style-type: none"> • педагогические работники, имеющие высшую категорию • педагогические работники, имеющие первую категорию • педагогические работники, имеющие вторую категорию 	1,2 1,1 1,05
3.6.	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 <ul style="list-style-type: none"> • за ученую степень доктора наук • 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; 	1,2 1,1 1,1
Компенсационные выплаты,		

предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации		
№ п/п	Основание	Размер
3.7.	За работу с вредными, опасными или иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ)	12% должностного оклада
3.8.	За выполнение работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ)	в соответствии с ТК РФ (оплачивается по работе более высокой квалификации)
3.9.	За увеличение объема работы или расширение зоны обслуживания, за совмещение должностей (и профессий) (ст.151 ТК РФ)	размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3.10.	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ): <ul style="list-style-type: none"> • за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы • за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, если основная работа осуществляется в свободное от основного рабочего времени время, определенное трудовым договором 	до 50% от заработной платы замещаемой профессии (должности) до 100% от заработной платы замещаемой профессии (должности)
3.11.	За работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.152 ТК РФ)	в соответствии с ТК РФ (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере)
3.12.	За работу в выходные, нерабочие и праздничные дни (ст.153 ТК РФ)	в соответствии с ТК РФ (не менее чем в двойном размере)
3.13.	За работу в ночное время (за каждый час работы с 22.00. до 6.00. часов) (ст. 154 ТК РФ)	40% часовой тарифной ставки
3.14.	Оплата простоев не по вине работника (ст.157 ТК РФ)	не менее 2/3 базового оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя
3.15.	За совмещение работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ)	в соответствии с ТК РФ
3.16.	Выплата выходного пособия при увольнении, а также выплата в размере среднего заработка в период трудоустройства (ст.178 ТК РФ)	в соответствии с ТК РФ (в размере среднего месячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения)
3.17.	Оплата дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (ст. 263 ТК РФ)	в соответствии с ТК РФ

3.18.	Обеспечение полного или частичного сохранения средней заработной платы (ч.1ст.74, ст.167, ч.2 ст.171, ст.182, ст.185-187, ст.258 ТК РФ), в том числе при выплате пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого работодателем	в соответствии с ТК РФ
Доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями		
№ п/п	Основание	Размер
3.19.	За взаимодействие с органами опеки и попечительства с целью защиты законных прав обучающихся, в т.ч. опекаемых детей и сирот	до 5000 руб.
3.20.	За заведование библиотечным фондом учебников, художественной и методической литературы	до 4000 руб.
3.21.	За руководство методическим объединением педагогических работников, организацию методической работы	до 3000 руб.
3.22.	За ведение воинского учета работников, подлежащих воинскому учету и бронированию	до 4000 руб.
3.23.	За ведение учета движения обучающихся в АСУ РСО; за ведение учета движения обучающихся (оформление личных дел детей, принятых на обучение; перевод и отчисление учащихся; ведение алфавитного журнала всех учащихся)	до 10 000 руб.
3.24.	За ведение учета и регистрации операций, связанных с оборотом прекурсоров, используемых при проведении лабораторных работ	до 1000 руб.
3.25.	За ведение, поддержку и наполнение официального сайта	до 6000 руб.
3.26.	За выполнение обязанностей ОДД, РДШ, Волонтеры	до 6000 руб.
3.27.	За выполнение функций куратора направления воспитательной работы	до 1000 руб.
3.28.	За заведование пришкольным участком	до 1000 руб.
3.29.	За заведование школьным музеем	до 4000 руб.
3.30.	За исполнение обязанностей диспетчера школьного расписания	до 4000 руб.
3.31.	За обслуживание и ремонт офисной техники	до 8000 руб.
3.32.	За организацию и ведение работы в области ГО и ЧС, по противодействию терроризму	до 3000 руб.
3.33.	За организацию работы по вопросам реализации мер противодействия коррупции	до 3000 руб.
3.34.	За осуществление пропускного режима в здание и на территорию учреждения	до 5000 руб.
3.35.	За оформление протоколов педагогических советов и совещаний (планерок) педагогического коллектива	до 1500 руб.
3.36.	За подготовку к новому учебному году	до 5000 руб.
3.37.	За работу по обеспечению охраны труда и безопасных условий труда работников	до 4000 руб.
3.38.	За работу по охране и защите прав детей (общественному инспектору): <ul style="list-style-type: none"> • в СОШ №2 Кинель - Черкассy • в филиалах 	до 1000 руб. до 500 руб.
3.39.	За работу по подготовке и передаче данных обучающихся	до 4000 руб.

	в автоматизированную информационную систему ФИС ФРДО	
3.40.	За работу связанную с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий	до 20000 руб.
3.41.	За руководство школьной телестудией	до 3000 руб.
3.42.	За систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	до 20 000 руб.
3.43.	За создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	до 20000 руб.
3.44.	За составление форм строгой отчетности	до 2500 руб.
3.45.	За техническое обеспечение по заполнению бланков документов об образовании	до 3000 руб.
3.46.	За увеличение сложности работ в осенне-зимний период	до 8000 руб.
3.47.	За учет, хранение, выдачу бланков документов об образовании	до 2500 руб.

4. Порядок отмены доплат и надбавок из специального фонда оплаты труда работников

Доплаты, надбавки из специального фонда оплаты труда работников Учреждения могут быть отменены приказом директора по представлению заместителя директора, руководителя (заведующего) структурного подразделения, главного бухгалтера:

- в случае длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, надбавках, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в доплатах, надбавках.
- в случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ;
- в случае отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты доплат, надбавок;
 - по окончании выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты доплат, надбавок;
 - по окончании срока действия доплат, надбавок;
 - при невыполнении работником работ, определённых установленной доплатой, надбавкой;