

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МАОУ «Гольшмановская средняя
общеобразовательная школа №4»
С.Н.Ефременко
от 18.06 2020 г протокол № 6



ПОЛОЖЕНИЕ
О формировании фонда оплаты труда
работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Гольшмановская СОШ № 4» реализующих основную общеобразовательную
программу дошкольного образования

Положение принято на собрании
трудоого коллектива
протокол № 35 от 18.06 2020г

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников отделений МАОУ «Гольшмановская СОШ №4», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования: (далее по тексту – образовательное учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в образовательном учреждении трудовую деятельность на основании заключённых трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения (далее по тексту – Работники).

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области, Методикой формирования фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений Гольшмановского района, утверждённой Постановлением Администрации Гольшмановского городского округа от 09.07.2019 г №84, Постановлением Администрации Гольшмановского городского округа от 10.03.2020 г №220.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения представляет собой сумму денежных средств, направляемых на оплату труда, а также осуществление выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам образовательного учреждения.

2.2. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТр) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{Сбдж} + \text{Сдхд},$$

где:

Сбдж – объем бюджетных средств;

Сдхд – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.3. Объем бюджетных средств (Сбдж) формируется за счет средств на:

- содержание детей, присмотр и уход за детьми в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (далее – услуга по содержанию, присмотру и уходу) – S1;

- обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S2;

по следующей формуле:

$$\text{Сбдж} = \text{S1} + \text{S2}.$$

2.4. Фонд оплаты труда отражается в бюджетной смете образовательного учреждения и плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд).

2.5. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу составляет не менее 80% и не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S1).

2.6. Фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет не менее 90% и не более 98% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу (S2).

2.7. Фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ1), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):

$\text{ФОТ1} = \text{ФОТ1б} + \text{ФОТ1ст} + \text{ФОТсоц}$.

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 75% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 2.8. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

2.8. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- ежемесячные доплаты работникам образовательного учреждения, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

Единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинам и 55 женщинам, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26000 рублей

Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тюменской области и настоящим Положением.

2.9. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательном учреждении дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

2.11. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

2.12. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников;

б) административно-управленческий персонал образовательного учреждения;

в) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения;

г) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения;

д) медицинский персонал.

2.13. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.14. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам,

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

2.15. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премия).

3. Порядок начисления и выплаты заработной платы и иных платежей

3.1. Заработная плата (оплата труда) работников образовательного учреждения включает в себя следующие виды выплат:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера, стимулирующие и иные выплаты;

3) единовременные выплаты, установленные в соответствии с трудовым законодательством, Коллективным договором и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения;

4) ежемесячные выплаты от полученных образовательной организацией доходов от оказания платных образовательных и иных платных услуг.

3.2. Должностной оклад является гарантированной, постоянной частью оплаты труда работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.3. Размер месячного должностного оклада работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, определяется в трудовом договоре в твёрдой сумме на основании штатного расписания (расчета) и максимальным размером не ограничивается.

3.4. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

3.5. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОп} = \text{Обаз(п)} \times \text{А} \times \text{П} \times \text{Д} \times \text{ОхВ},$$

где:

ДОп – должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) – базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательного учреждения (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (согласно п.п.3.6.3. п. 3.6);

П - повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (согласно п.п. 3.6.2. п. 3.6 настоящего Положения);

Д – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах 1,10;

О – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах – 1,15;

В - повышающий коэффициент за образование (согласно п.п. 3.6.4. в п. 3.6 настоящего Положения).

3.6. Система компенсационных, стимулирующих выплат (доплат и надбавок) позволяют учитывать в заработной плате (оплате труда) индивидуальные факторы и особенности условий труда: условия труда, отклоняющиеся от нормальных, интенсивность и напряжённость труда, деловые личностные качества работников, а также выполнение дополнительной работы, не связанной непосредственно с основными функциями.

3.6.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ:

Основание выплаты	Размер выплаты
Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	Определяется коллективным договором, по результатам специальной оценки условий труда (ст. 147 ТК РФ)
Работа в ночное время в период с 22.00 до 06.00 часов	Определяется коллективным договором (ст. 154 ТК РФ)
Работа в выходные и праздничные дни	Оплачивается в 2 размере почасовой ставки сверх должностного оклада за каждый час работы (ст. 153 ТК РФ)
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (п. 60.2. ст. 60 ТК РФ, ст. 151 ТК РФ)
За сверхурочную работу	Оплата производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ (за первые два часа не менее чем в полуторном размере за последующие часы – не менее чем в двойном размере) (ст. 152 ТК РФ)

3.6.2. Выплаты педагогическим работникам за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС следующие повышающие коэффициенты:

Требования	Коэффициент
обеспечение реализации общеобразовательной программы, предусматривающей: - одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора (не менее двух); - многообразии форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности (в соответствии с установками общеобразовательной программы); - систематичность обновления предметно-развивающей среды (не реже одного раза в неделю) в соответствии с образовательными задачами	1,10
практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов	1,10

3.6.3 Выплаты педагогическим работникам за квалификационную категорию, исходя из следующих повышающих коэффициентов к базовому окладу:

Квалификационная категория	Коэффициент
высшая, присвоенная после 1 января 2011 года	1,20
высшая, присвоенная до 1 января 2011 года	1,15
первая, присвоенная после 1 января 2011 года	1,10

первая, присвоенная до 1 января 2011 года	1,05
---	------

3.6.4. выплаты педагогическим работникам за образование, по направлению деятельности в образовательном учреждении, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, исходя из следующих повышающих коэффициентов к базовому окладу:

Образование	Повышающий коэффициент
Высшее педагогическое	1,15
среднее профессиональное педагогическое	1,00

3.6.5 выплаты педагогическим работникам за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах, исходя из следующих повышающих коэффициентов к должностному окладу:

- а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов – 1,15;
- б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья – 1,15;
- в) групповые и/или индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта – 1,15.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя (ей) и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается в следующих пределах:

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителя(ей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5;

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя(ей) директора и главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы директора образовательного учреждения, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4.

3.8. Доплаты (надбавки) к должностному, базовому окладу устанавливаются работнику в индивидуальном порядке при приеме на работу приказом руководителя образовательного учреждения.

3.9. В течение срока действия трудового договора доплаты (надбавки) к должностному, базовому окладу работника могут вводиться, изменяться и отменяться приказом руководителя образовательного учреждения в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях.

3.10. Доплаты (надбавки) к должностному, базовому окладу устанавливаются работнику приказом руководителя образовательного учреждения бессрочно, на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

3.11. Размер доплат и надбавок может устанавливаться как в твердой сумме, так и в процентах от размера должностного, базового оклада или заработной платы.

3.12. Изменение размеров должностных окладов производится с даты вступления в действие нового штатного расписания.

3.13. Изменение размеров доплат и надбавок к должностным, базовым окладам производится на основании приказа директора образовательного учреждения.

3.14. При наступлении у работника права на изменение размера должностного, базового оклада, доплат и надбавок к должностному окладу в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенном размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.15. Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки к должностному, базовому окладу начисляются пропорционально отработанному времени.

3.16. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение установленного объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ (обязанностей). Размер доплаты зависит от вида и объема выполненной работы, а также количества затраченного времени на ее выполнение. И рассчитывается от размера основного базового оклада установленного для данного вида работы.

При ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей. В случае принятия руководством образовательного учреждения решения об отмене поручения о выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности) работник подлежит уведомлению в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.17. Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием (расчетом), в том числе на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей неделе, производится пропорционально отработанному времени либо объему выполненных работ исходя из должностного оклада, доплат, надбавок, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Для определенных категорий работников (оператор газовой котельной, сторож) ведется суммарный учет рабочего времени за календарный год (поквартально).

3.18. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3 – х летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин.

3.19. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

3.20. При выплате заработной платы бухгалтерия образовательного учреждения в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом директора образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.21. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

3.22. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

3.23. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме в образовательное учреждение реквизиты для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.

3.24. При прекращении действия трудового договора окончательный расчёт по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, о чём указывается в приказе об увольнении работника.

3.25. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам производится позднее, чем за три дня до его начала.

3.26. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию образовательного учреждения.

4. Оплата труда руководителя образовательного учреждения

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Отделом образования Администрации Голышмановского муниципального района. Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается с учредителем на определенный срок, не превышающий 5 лет.

4.2. Система оплаты труда руководителя образовательного учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) единовременные выплаты;
- г) стимулирующие выплаты (премии) за счет средств централизованного фонда.

В настоящем деле прошито,
прокуеровано скреплено
печатью **СОШ № 43**

Документовед
А.С. Бороадима

